

# Estudi sobre l'opinió de la reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies

Edgar Rodríguez Aragonès

erodriguezara@uoc.edu

Tutor: Marc Grau Grau

Gavà, 28/06/2022



## Índex

RESUM.....	4
1. INTRODUCCIÓ.....	5
1.1. Justificació de les motivacions personals i professionals.....	6
1.2. Objectiu.....	6
1.3. Normativa actual.....	6
1.4. Projecte Generalitat Valenciana.....	8
1.5. Proposta Más País (àmbit estatal).....	10
2. METODOLOGIA.....	11
2.1. Revisió sistemàtica.....	11
2.2. Estudis i proves de la viabilitat de la jornada laboral de 4 dies.....	13
2.3. Treball de camp.....	16
3. CASOS PRÀCTICS ON S'APLICA LA JORNADA LABORAL SETMANAL DE 4 DIES.....	18
3.1. Cas Belga.....	18
3.2. Industrias Tapla.....	18
3.3. DELSOL.....	19
3.4. Altres casos a l'Estat espanyol.....	19
4. TREBALL DE CAMP I RESULTATS.....	21
4.1. Enquesta sobre l'opinió / percepció de treballadors que no porten a terme una jornada laboral setmanal de 4 dies.....	21
4.2. Enquesta sobre l'impacte de les jornades laborals setmanals de menys de 5 dies al sector sanitari.....	35
4.3. Entrevista a Sergi Ariño Carbonell (membre de l'equip de gestió de persones a Industrias Tapla).....	39
4.4. Consulta a l'Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	40
5. CONCLUSIONS.....	41
6. LIMITACIONS.....	43
REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES.....	44
ANNEXOS.....	46

## RESUM

En els darrers anys, veiem com la possible idea d'una reducció de la jornada laboral a l'Estat espanyol agafa forces. Hi ha qui ho veu com una evolució natural en el temps de la nostra societat. Però sense cap mena de dubte, podem considerar-ho una reivindicació laboral dels mateixos treballadors, ja que molts d'ells consideren que pot comportar aconseguir millores associades com la conciliació familiar, major flexibilitat o disposar de més hores per al seu propi oci. Però amb l'atur estructural i el context econòmic dèbil que pateix Espanya, ens podem arribar a plantejar si és una idea beneficiosa pel treballador o més bé per l'empresari i quina relació pot tenir amb la productivitat. La jornada laboral de 4 dies té diverses possibilitats, com s'ha vist en altres països i entorns, pot comportar una reducció d'hores amb una reducció salarial, així com la possibilitat de fer les mateixes hores que es farien en 5 dies, en 4. En aquest treball ens endinsarem en el marc teòric respecte a aquest tipus de jornada, el seu context històric, els antecedents, en quin tipus de beneficis pot arribar a tenir i a més a més analitzarem la cara B de la seva aplicació. L'objectiu d'aquest estudi es veure la diferent opinió dels treballadors al respecte de la jornada laboral setmanal de 4 dies i quina percepció tenen de la seva possible aplicació. En definitiva, s'han analitzat les diferents perspectives possibles per tal d'assolir una opinió real i objectiva, on depèn del tipus de treball i de la cultura organitzacional de la companyia per la qual es treballi, hi haurà uns beneficis o uns desavantatges clars.

**Paraules clau:** Conciliació; Flexibilitat; Productivitat; Salari; Cultura organitzacional

## ABSTRACT

In recent years, we see the possible idea of a reduction in working hours in the Spanish State taking on strength. Some people see it as a natural development in the time of our society. But we can certainly consider this to be a job claim for the workers themselves, as many of them believe that it can bring about associated improvements such as work-life balance, flexibility or more hours for their own leisure. But with the structural unemployment and the weak economic context in Spain, we can even consider whether it is a beneficial idea for the worker or more importantly for the employer, and what kind of relation have in terms of productivity. The four-day working day has various possibilities, as has been seen in other countries and environments, can result in a reduction in hours with a reduction in salaries, as well as the possibility of doing the same hours in 4 days that would be done in 5. In this document, we are going to go into the theoretical framework regarding this type of work schedule, its historical context, its background, what kind of benefits it may have, and we are going to look at the B-side of its implementation. The aim of this study is to see the different opinion of the workers regarding the weekly working day of 4 days and what perception they have of its possible application. To sum up, the different perspectives have been analyzed to achieve a real and objective opinion, where it depends on the type of work and the organizational culture of the company that you are employed there will be some benefits or disadvantages.

**Key words:** Work-life balance; Flexibility; Productivity; Salaries; Organized Culture

## 1. INTRODUCCIÓ

Cal remuntar-se als inicis, l'esser humà ha anat modificant els seus hàbits i costums, ha utilitzat la força i el coneixement per satisfer les seves necessitats i primordialment per millorar la seva qualitat de vida. Aquest progrés, s'ha fet mitjançant la feina, utilitzant la força de treball juntament amb l'aprofitament de recursos que tenim al nostre abast. Alhora que es treballava, es realitzava un intercanvi tant amb la natura com amb altres éssers humans. A partir d'aquí podríem dir, van néixer les classes socials, ja que al treballar, l'individu modificava el seu entorn, la seva manera de relacionar-se i la solidaritat envers altres grups o individus semblants. El treball manté la mateixa essència des del inici que en l'actualitat, l'ús de la força del treball per aconseguir sobreviure a canvi de rebre alguna cosa a canvi, a dia d'avui la retribució econòmica, només que amb el pas del temps els elements tecnològics han sigut primordials per tal que una gran part de població deixés la natura de banda.

Per realitzar un tipus de feina determinada, tots estarem d'acord, cal tenir uns coneixements i potser també assumir una sèrie d'esforços, tant físics com psíquics. Destacar que més enllà de l'esforç individual, cal focalitzar-se en l'esforç col·lectiu que existeix en una gran part de les feines existents, d'aquí la importància del treball en equip. El llocs de treball poden tenir diferents distribucions de les tasques, organitzacions jeràrquiques diverses, cultures organitzacionals diferents, ús de tecnologies, formes diferents de gestió, normativa específica i característiques varies.

Només cal mirar enrere, per veure com hem evolucionat des de la prehistòria fins ara, els humans han viscut diferents etapes, des d'obtenir mitjans necessaris per subsistir recol·lectant fruites, fruits secs, herbes, etc., la posterior creació d'eines fetes amb elements de la natura per caçar animals, la creació d'entorns urbans i ciutats on al seu voltant la gent subsistia de l'agricultura i la ramaderia, la posterior industrialització d'aquests enclavaments i la revolució tecnològica que patim avui dia.

No cal anar gaire lluny, però fa poc més de 100 anys, no existia una jornada laboral normativament definida, es treballava de dilluns a diumenge, sense cap tipus d'horari, homes, dones i fins i tot infants.

Ja l'any 1817, l'anglès Robert Owen promulgava la jornada laboral de 8 hores amb el lema “8 hores de treball, 8 hores d'esbarjo, 8 hores de descans”. A casa nostra, a Barcelona, l'any 1919, es van produir uns esdeveniments que serien claus en la redistribució horària i no només a l'Estat espanyol. La vaga de la Canadenca és considerada la fita històrica del moviment obrer europeu que aconseguir la jornada laboral de 8 hores.

Posteriorment, veiem com a Espanya, el 3 d'abril de 1919 es va aprovar la llei coneguda com el *Decret de les vuit hores i les vuit firmes*. Uns mesos més tard, el tractat que va posar fi a la Segona Guerra Mundial, el *Tractat de Versalles*, que es va signar el 28 de juny de 1919 a la ciutat francesa de mateix nom, va establir una sèrie de principis de Dret laboral que recomanaven assegurar unes condicions dignes als treballadors, entre elles la recomanació d'una jornada laboral màxima legal de 8 hores diàries o màxima de 48 hores setmanals.

En l'actualitat, des del 2008 veiem com a l'Estat espanyol existeix un atur estructural i una ocupació amb certa importància del sector turístic, on els contractes solen ser estacionals. Com a conseqüència de l'arribada de la pandèmia de la Covid-19, molts llocs de treball al nostre país han experimentat unes transformacions de gaire rellevància. Ha aparegut el teletreball a les nostres vides, ben cert és que es va implementar a correu amb cap tipus de normativa tant interna dins de la companyia com externa per part de les diferents administracions.

Amb les diferents condicions que té el mercat de treball a Espanya, en els darrers anys diferents plataformes i partits polítics han plantejat que una bona mesura seria la reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies.

Fora del nostre país, no és un tema nou, ja s'ha parlat i aplicat en diferents societats des de fa anys. Hi ha hagut proves, que han tingut un impacte tant positiu com negatiu. Normalment als mitjans de comunicació destaquen i es focalitzen en els aspectes positius, en aquest treball també vull posar l'èmfasi en tots aquells aspectes negatius que comporta aquest tipus de jornada.

Així, es pretén identificar i analitzar els pros i els contres que comporta cap al treballadors la reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies, com també profunditzar en el tema per tal de resoldre els dubtes que hi vagin apareixent.

## 1.1. Justificació de les motivacions personals i professionals

Ho divideixo en dos tipus de motivacions, les personals i les professionals. Pel que fa a les motivacions personals, sento interès pel tema, ja que en la meua carrera laboral, en l'actualitat treballo a l'Administració, mai se si podré gaudir d'una jornada laboral de 4 dies i això pot afectar-me tant personal com laboralment. Amb la realització d'aquest treball m'agradaria millorar la meua capacitat d'anàlisi i ser capaç de llegir articles que contenen tecnicismes i entendre'ls perfectament, d'una manera clara i entendre quin tipus d'impacte pot tenir aquest tipus de jornada.

Pel que fa a les motivacions professionals, soc Graduat en Relacions Laborals i estudiant actualment d'aquest màster, això em fa tenir estudis relacionats amb la temàtica a estudiar. A dia d'avui, em dedico al sector dels RRHH i per això m'agradaria saber més sobre aquest tipus de jornada per si un dia em trobo davant aquesta opció. M'agradaria aprofundir en el cas que un Tècnic o Director de RRHH reestructura tota una companyia que ve realitzant una jornada laboral de 5 dies a la setmana i aquesta passa a ser de 4, com veuen i senten aquest canvi els empleats. També vull entendre l'èxit o el fracàs d'aquest tipus de jornada, quins beneficis té i quins desavantatges. Finalment, trobo força interessant saber perquè hi ha treballadors que estan disposats a acceptar aquesta jornada laboral de 4 dies, tot i que suposi una reducció de sou.

## 1.2. Objectiu

L'objectiu principal d'aquest estudi és l'anàlisi de la percepció, les impressions i l'opinió de part del meu entorn, que sigui població activa, entenent població activa com tot aquell segment de població major de 16 anys que està ocupat o cercant feina, envers la possible aplicació de la jornada laboral setmanal de 4 dies. Amb aquest estudi vull:

1) Entendre les raons que portarien a algú a acceptar la jornada laboral setmanal de 4 dies.

1.b) Saber si ho farien si aquest tipus de jornada impliqués una reducció de salari.

2) Poder tenir a l'abast quins creuen que son els beneficis de la jornada laboral setmanal i els desavantatges que poden comportar.

3) Entendre per què creuen que la seva motivació, la seva productivitat i la seva conciliació millorarien o empitjorarien.

4) Conèixer de mà dels estaments públics l'impacte o riscos psicosocial de la reducció d'hores de treball en els treballadors.

Amb aquests diferents objectius, espero trobar uns resultats una mica condicionats pel que els mitjans de comunicació i certs partits polítics tracten de transmetre sobre aquest tipus de jornada laboral. Sense més també espero que totes les persones que participin en aquest estudi siguin força objectives.

## 1.3. Normativa actual

En l'actualitat, a l'Estat espanyol, les diferents normatives pel que fa a la jornada de treball, a la jornada ordinària màxima en còmput anual, mensual i setmanal, la distribució irregular de la

jornada, la jornada màxima diària, el descans durant la jornada, el descans setmanal i entre jornades, les particularitats de la jornada partida i els descansos al treball ve recollida a l'Estatut dels treballadors<sup>1</sup>.

L'Estatut dels treballadors recull les normes fonamentals existents al Dret Laboral espanyol, és el text legal que regula les relacions laborals.

### **La jornada de treball**

La estableix l'empresa, respectant sempre els drets laborals mínims recollits a la legislació laboral i atenent al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empleat. Cal donar una ullada als articles 34, 35, 36 i 37 de l'Estatut dels treballadors i al Reial Decret 1561/1995 de 21 de setembre, en relació a les jornades especials de treball. A destacar:

#### **Jornada ordinària màxima anual, mensual i setmanal**

L'Estatut dels treballadors no fa referència a quina és la jornada màxima anual, però els Tribunals espanyols<sup>2</sup> i la diferent jurisprudència diu que la jornada màxima anual es situa en 1.826 hores i 27 minuts.

La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual. Si fem cas a l'article 34 de l'Estatut dels treballadors aquesta jornada podria arribar a variar setmanalment, entre jornades màximes de 42 i 38 hores.

Pel que fa a la jornada setmanal, l'Estatut dels treballadors no diu res al respecte.

#### **Distribució irregular de la jornada**

Fa referència a la possibilitat que té l'empresari de superar la jornada anual, sempre que en un període de 365 dies no es superi la jornada màxima. L'empresa podrà distribuir la jornada de manera "irregular" si ho pacta amb els representants legals o si ve establert al seu conveni col·lectiu. Si no es dona el cas, l'Estatut dels treballadors autoritza aquest tipus de distribució, sempre que existeixi preavis de 5 dies i/o es respectin els descansos diaris i setmanals. En el cas que l'empleat acabi fent més hores, li hauran de compensar en un termini de referència d'un any (12 mesos).

#### **Jornada màxima diària**

No podrà ser superior a 9 hores, excepte si per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, s'estableixi una distribució diferent dels temps diari, sempre que es respecti el descans legal establert entre jornades.

#### **Descans durant la jornada laboral**

Si la jornada de treball diària es continua i superior a 6 hores, ha d'existir un període de descans mínim de 15 minuts. Es un descans retribuït, però pot ser que no es computi com a jornada de treball en temps efectiu.

#### **Descans setmanal i entre jornades**

L'empleat té dret a descans setmanal ininterromput d'una durada mínima d'un dia i mig a la setmana. De manera general hauria de comprendre la tarda del dissabte, el diumenge sencer o la matí del dilluns. Es pot acumular per períodes màxims de 14 dies.

Entre el final d'una jornada laboral i l'inici de la següent jornada, han de passar com a mínim 12 hores.

---

<sup>1</sup>Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d' octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

<sup>2</sup>STS 3870/2016 de 29/06/2016.

## Particularitats de la jornada partida

En aquest cas, segons l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, només serà possible efectuar una única interrupció en una mateixa jornada diària, a excepció que el conveni col·lectiu digui una altra cosa.

## Descans en el treball a torns

Pel que fa al treball a torns, es considera tota forma d'organització de treball en equip segons la qual els empleats ocupen successivament els mateixos llocs, existint un ritme que pot ser continu o discontinu i que exigeix que la persona empleada presti els seus serveis en diferents horaris en un període determinat diari o setmanal. Destacar que cap empleat del torn de nit pot estar més de dues setmanes consecutives, excepte si ell s'adscriu voluntàriament a aquesta opció.

## Festes laborals i vacances

Les festes laborals, retribuïdes i que no són recuperables, no poden excedir els 14 dies a l'any. Dos festius han de ser locals. El treball en un dia que sigui festiu s'ha de poder compensar amb un descans equivalent o amb un increment abonat d'un 75%. Per conveni col·lectiu pot haver-hi millores.

La durada anual de les vacances retribuïdes no pot ser inferior a 30 dies naturals. Per conveni col·lectiu o pacte individual poden existir millores.

## Adaptacions de la jornada de treball en referència a la conciliació laboral i familiar

En relació a l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, la persona treballadora pot sol·licitar una jornada més beneficiosa, sense necessitat de reduir el còmput horari ni el salari. També pot existir reducció de jornada per cures d'un menor de 12 anys o d'un familiar amb necessitats.

L'actual Govern espanyol, de tendència progressista, pel moment aposta per una reducció d'hores, ens situaríem en una jornada laboral setmanal de 35h., ja que considera que anem cap a un digitalització plena en la que el mercat global farà que alhora col·laborem i competim amb professionals d'arreu del món. Així, vol barrejar la jornada laboral amb la vida privada, adaptant l'una amb l'altra, apostant per la flexibilitat i una menor carrega de treball<sup>3</sup>.

## 1.4. Projecte Generalitat Valenciana

### 2020

Durant l'any 2020, en plena pandèmia de Covid-19, el Servei Valencià d'Ocupació i Formació de la Comunitat Valenciana, també conegut com a Labora, que és l'organisme de la Generalitat Valenciana encarregat de desenvolupar les polítiques actives del mercat de treball dirigides a la promoció de l'ocupació, l'orientació laboral o la formació professional dels treballadors, va presentar un estudi<sup>4</sup> juntament amb el think tank britànic *Autonomy*. En aquest estudi, es plantejà un programa de subvencions directes orientades a ajudar a les diferents empreses establertes a la Comunitat, en el seu procés de transició, cobrint parcial o totalment la diferència del cost salarial per hora, amb l'objectiu de mantenir el salari i el número de treballadors, a aquelles empreses establertes a la Comunitat que apostessin per la implementació de la jornada laboral de 4 dies.

---

<sup>3</sup>Estratègia Espanya 2050 [[https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia\\_Espana\\_2050.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf)]

<sup>4</sup>El Futuro del Trabajo y las Políticas de Empleo en la Comunidad Valenciana. *Bases e Ideas para una Estrategia de Transición* [<https://labora.gva.es/documents/166000883/166282936/EI+futuro+del+trabajo+y+las+pol%C3%ADticas+de+empleo+e+n+la+Comunidad+Valenciana.pdf>]



Un exemple del que pretén aquesta iniciativa, detalla textualment el document:

*"Una empresa amb 40 hores laborals per setmana per treballador pot tenir un salari de mitjana entorn els 1.500 euros, 9,30 euros per hora. La transició a les 32 hores per setmana mantenint el salari de 1.500 euros comportaria un increment del salari per hora a 11,71 euros. La diferència de salari seria de 2,41 euros, i per tant, el Govern de la Comunitat Valenciana hauria de donar una subvenció de 308,48 euros al mes".*

La Generalitat Valenciana ho portaria a terme de manera temporal, fins aconseguir que l'empresa que fes aquest tipus de jornada acabés incrementant la productivitat dels treballadors. Seria una iniciativa a curt termini, focalitzat en tres anys. El primer any, la subvenció cobriria el 100% de la diferència en el cost salarial, el segon any el 50% i el tercer i darrer any, el 25%.

## 2021

La persona que lidera aquest projecte, és l'Enric Nomdedéu i Biosca, qui forma part del partit polític *Compromís* i que ocupa el càrrec de Secretari autonòmic d'Ocupació i Director general de Labora, qui considera que des d'un punt de vista de l'economia del triple resultat, s'estalvia en transport (reduint un dia de desplaçament a la feina) i en consum industrial (tenint això un benefici mediambiental). Considera també que el fet de treballar menys hores, farà que els empleats guanyin en qualitat de vida, i això comportarà menys malalties de caràcter social i menys accidents laborals.

Creu que hi hauria una deriva de les companyies que ho apliquin cap a una atracció del talent i certa estabilitat en aquella plantilla. Diu que amb una innovació organitzacional, es pot ser més eficient. Per la seva banda, pensa que podria haver sectors com el cultural que es veurien beneficiats dels temps lliure i d'oci que guanyarien aquells empleats que treballessin en una companyia amb una jornada laboral de 4 dies (Eh, 2021).

El Govern de la Comunitat Valenciana, va incorporar en els Pressupostos autonòmics de l'any 2021<sup>5</sup>, una partida específica de 4 milions d'euros, destinada a iniciar el projecte que va anunciar l'any 2020, de totes maneres, però no es va fer ús d'aquesta partida.

## 2022

A finals de l'any 2021, el Govern de la Comunitat Valenciana acorda que en els següents Pressupostos autonòmics<sup>6</sup>, els de l'any 2022, hi haurà una partida d'uns 10 milions d'euros distribuïts de la següent manera:

- 1,5 milions d'euros a compensar a les companyies per l'eventual increment dels costos salarials derivats de l'aplicació de la jornada laboral setmanal de 4 dies,
- 4 milions d'euros per a impulsar formació, tant per a les diferents companyies i els seus empleats amb l'objectiu de garantir l'èxit del procés de transició a la nova cultura organitzacional que adoptarà la companyia.
- 5 milions d'euros per afavorir noves contractacions, es bonificaran els contractes indefinits de treballadors que es trobin desocupats. Aquesta línia d'ajuts busca donar un impuls a l'ocupació.

Les companyies que vulguin acollir-se a aquesta programa, hauran de complir dos requisits:

- No rebaixar el sou, mantenir-lo, als empleats que facin una jornada laboral setmanal de 4 dies,
- no s'hauran de repartir les hores del cinquè dia (és a dir, els seus empleats no podran treballar més de 32 hores setmanals). El Govern valencià portarà a terme un control i farà una posterior avaluació dels resultats en cada cas concret. Aquest control tindrà la finalitat d'assegurar que els requisits es compleixen durant els tres anys que la companyia rebi la subvenció.

L'incompliment dels requisits anteriors serà motiu de trencament de l'acord per rebre la subvenció i la companyia hauria de tornar tots els diners que se li hagin atorgat.

---

<sup>5</sup>[https://hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2021/T0/T2\\_cas.html](https://hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2021/T0/T2_cas.html)

<sup>6</sup>[https://hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2022/index\\_val.html](https://hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2022/index_val.html)

## 1.5. Proposta Más País (àmbit estatal)

Figura 1. Proposta setmana laboral de 4 dies (Eleccions Generals 2019)



Font: Twitter @MasPais\_Es

La proposta de la Generalitat Valenciana exposada anteriorment, ha saltat a l'àmbit nacional de la mà d'Íñigo Errejón, cap del partit polític Más País, soci electoral de Compromís. Más País creu que aquest tipus de jornada afavorirà que els treballadors, sense perdre el seu nivell econòmic, tinguin més temps per conciliar laboral i familiarment, pateixin menys estrès laboral i tinguin més hores setmanals per destinar a sectors que viuen del temps lliure dels altres, com la restauració, l'oci i la cultura.

Más País va proposar al Govern espanyol incloure una partida en els Pressupostos Generals de l'Estat de l'any 2021, per tal de potenciar la reducció de l'horari de treball i afavorir la jornada laboral setmanal de 4 dies, però aquesta proposta no va tenir èxit. L'any 2022, va haver un altre intent, i aquest cop sí que va emportar-se el compromís de l'Executiu espanyol, per incorporar als Pressupostos Generals de l'Estat una partida de 50 milions d'euros durant els propers 3 anys per portar a terme un projecte pilot semblant al de la Generalitat Valenciana. Finalment, durant l'any 2022 s'invertiran 10 milions d'euros.

La implementació de la proposta feta per Más País, comptarà amb la col·laboració del Ministeri d'Indústria (Gil, 2021), que és qui assentarà les bases per la licitació del disseny i qui portarà la posterior avaluació del projecte, de qui s'encarregarà una entitat totalment independent que possiblement tingui un origen universitari amb un model de col·laboració dual amb el sector privat. Podrien beneficiar-se entre 200 i 400 companyies. Aquestes companyies, principalment pimes i/o companyies d'àmbits com l'advocacia, el telemàrqueting, consultoria, arquitectura, entre d'altres, haurien d'arribar en primer lloc a un acord amb els treballadors per reduir la jornada laboral setmanal a 32 hores. Així com en el projecte valencià, aquests treballadors hauran de mantenir el salari si la companyia vol acollir-se a una ajuda general a la innovació, d'entre 2.000 i 3.000 euros per cada empleat que faci la jornada laboral reduïda a 32 hores o 4 dies. Aquests diners, s'haurien de gastar en renovar equips o en noves contractacions, per exemple.

## 2. METODOLOGIA

Aquest estudi consta de diverses parts: una revisió sistemàtica inicial feta a partir d'una recerca bibliogràfica, exemples pràctics i un treball de camp on s'analitzarà l'opinió existent sobre la jornada laboral setmanal de 4 dies, obtenint posteriorment uns resultats. Es va dur a terme seguint la següent metodologia:

### 2.1. Revisió sistemàtica

Es va iniciar aquest estudi amb una revisió sistemàtica, mitjançant una avaluació ordenada i explícita de la literatura sobre la temàtica de la jornada laboral setmanal de 4 dies. En primer lloc, va existir una recerca bibliogràfica d'estudis ja realitzats sobre aquest tipus de jornada laboral en base a notícies i articles periodístics. En aquesta recerca, es va fer ús únicament de la base de dades *Google Scholar*.

Es van seguir els següents criteris:

- Escrits en llengua catalana, castellana o anglesa, cercant en totes tres llengües les paraules clau: Conciliació; Flexibilitat; Productivitat; Salari; Cultura organitzacional; Jornada laboral 4 dies.
- Escrits d'accés lliure i de pagament, fent servir tant l'usuari universitari de la UOC com la biblioteca de la UOC.
- Sense cap tipus de filtre en el país d'estudi.

#### Rellevància actual del tema triat i dues paraules clau sobre el tema

Volia saber si hi havia un debat obert sobre el tema a nivell global, així vaig fer una cerca acotada en llengua anglesa i en relació a la conciliació laboral i la productivitat laboral dins de la jornada laboral setmanal de 4 dies i el número de publicacions durant els anys 2015 a 2021.

**Taula 1. Rellevància temàtica (2015-2021)**

	Paraules clau	Número de publicacions 2015-2021
1	4 days week; work-life balance (conciliació laboral)	17.100
2	4 days week; labor productivity (productivitat laboral)	13.300

Font: Elaboració pròpia

#### Anàlisi de l'elecció del tema

Vaig entendre que havia de fer una valoració dels avantatges i inconvenients que em trobaria a l'hora d'abordar aquesta temàtica des d'una perspectiva tant tècnica com logística.

**Taula 2. Avantatges i inconvenients de la temàtica escollida**

	Avantatges	Inconvenients
1	És un tema d'actualitat, relacionat amb la conciliació laboral i familiar i amb la productivitat	Es tracta d'un tema relativament nou a l'Estat espanyol
2	Companyies importants s'ho plantegen i això pot afectar a una part important de treballadors	No hi ha gaires articles que parlin sobre el tema

3	Pot tractar-se d'una investigació innovadora i així pot resultar interessant el seu estudi	Hi ha sectors productius que no s'ho poden permetre i per tant ni s'ho plantegen, no és una opció d'àmbit genèric
4	La legislació pot variar durant aquesta investigació i pot sortir una comparativa i unes conclusions molt més clares que si fos una hipòtesi	No podria realitzar gaires entrevistes, ja que actualment no conec a ningú que faci aquest tipus de jornada laboral de 4 dies a la setmana
5	Dins dels RRHH, pot ser molt interessant en els propers anys, per tant, cal avançar-s'hi	Hi ha llocs de treball que es veuran superats per la Intel·ligència Artificial i aquest tipus de jornada expulsaran els treballadors

Font: Elaboració pròpia

### Idees sobre alguns articles de la recerca bibliogràfica

S'han seleccionat tres articles escrits en llengua castellana que s'han trobat durant la recerca bibliogràfica, fent posteriorment un petit resum de ells, tot per tenir un punt de partida i una idea general de la temàtica escollida. L'elecció d'aquestes tres referències bibliogràfiques es fonamenta, d'una banda en l'impacte econòmic que se'n podria derivar de la implementació d'una jornada laboral setmanal de 4 dies, d'una altra banda en com ha funcionat o funciona aquest tipus de jornada en un altre país de la Unió Europea, i finalment si aquest tipus de jornada laboral té un millor benefici que portar a terme polítiques de flexibilitat.

- Aros, C. (2021). La jornada laboral de 4 días. Una propuesta redistributiva para una economía agotada.
- Savage, M. (2017). ¿Qué pasó en Suecia con el experimento de reducir a 6 horas la jornada laboral?. *Recuperado de BBC: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-38907571>*.
- Miñarro Yanini, M. (2021). Del fallido debate de la jornada de 35 horas al de 32: la dialéctica entre reducción o distribución de la jornada de trabajo.

Amb aquests articles, he volgut comparar tant els instruments i les variables utilitzades alhora de relacionar-los entre ells.

Els articles escollits tenen com a població d'estudi un segment de la població que es dedica a unes feines determinades. En tots tres és vol relacionar quins beneficis i quina problemàtica té l'aplicació d'una jornada laboral reduïda, ja pugui ser de 32 hores setmanals o d'una durada de 4 dies setmanals.

En tots tres articles arribo a les mateixes conclusions. En primer lloc, reduir la jornada laboral d'un segment de la població, implicaria una reducció de salari, això fa que el poder adquisitiu sigui menor i la qualitat de vida baixi. Al contrari, això provoca una creació de nous llocs de treball, però a quin preu? perjudicant a aquells que veuen la seva jornada laboral reduïda.

Pels empresaris, comporta un cost elevat, però per contra la productivitat dels treballadors és veu augmentada i així la relació temps-cost per a l'empresari.

Tampoc és pot realitzar de forma generalitzada, ja que no a totes les feines és pot aplicar.

En darrer lloc, és imprescindible que per portar a terme aquest tipus de reducció de jornada calen grans pactes entre els diferents actors, tant governs, representants dels treballadors com empresaris.

### Resum més ampli sobre el tema i les oportunitats de futur

Al parlar de la jornada laboral de 4 dies o de la reducció de jornada a 32 hores setmanals, gairebé un alt percentatge de la població activa ho percep de manera positiva. Al contrari, els empresaris no son gaire partidaris d'aquest tipus de jornada o reducció.

La jornada laboral de 4 dies és un tema relativament nou a l'Estat espanyol. Hi ha empreses com DELSOL, que porten un temps prudencial aplicant-ho amb resultats positius. Aquesta companyia

andalusa, ha vist augmentada la productivitat del seus treballadors, la felicitat d'aquests, la motivació i això comporta una retenció del talent a la companyia que fa que es diferenciïn de la competència, portant la companyia a l'èxit i alhora resultant una companyia atractiva en la que treballar.

Companyies importants del nostre país, com Mercadona, van tractar d'aplicar-ho amb resultats no gaire satisfactoris. Això també m'indica que no és un tipus de jornada laboral aplicable a tot tipus de llocs de treball. Darrerament, la companyia catalana Desigual ha promogut una votació entre els seus empleats, on aquests han acceptat una reducció salarial a canvi de treballar 4 dies a la setmana. Però per exemple, Telefónica, ha realitzat una consulta entre els seus empleats i aquests rebutgen aquesta opció.

En el cas que comento, cal veure les característiques i l'estil de vida dels empleats de la companyia, els problemes jurídics que això pot causar, per exemple en el cas de Desigual és vol impugnar aquesta votació ja que no es va comptar amb la participació dels representants dels treballadors en la negociació per portar-ho a terme i aplicar-ho posteriorment. Tampoc queda gaire definit que fer amb aquells treballadors que rebutgen aquesta opció, ja que no se sap si les modificacions substancials són a nivell individual o a nivell col·lectiu.

A altres països de l'entorn europeu, s'han produït experiments per veure com funciona la reducció de jornada i les problemàtiques que es poden derivar. A l'Estat espanyol, aquest tipus de jornada pot ajudar a reduir la taxa d'atur, però també es pot veure afectat l'Estat de Benestar d'aquells treballadors actius que poden veure reduïda la seva jornada i així el seu salari. Tampoc és pot aplicar de forma genèrica i penso que és una mesura que si prospera serà durant una legislatura en la que el Govern sigui d'esquerres, ja que són més partidaris de modificar la legislació laboral per permetre-ho. Si a la propera legislatura la dreta resulta vencedora veig poc probable l'aplicació d'aquest tipus de jornada laboral. Veurem.

## 2.2. Estudis i proves de la viabilitat de la jornada laboral de 4 dies

És de vital importància tenir en compte quin ha sigut el camí recent de l'èxit o el fracàs de la jornada laboral setmanal de 4 dies i els estudis que així ho acrediten. S'ha analitzat l'opinió de la Organització Internacional del Treball (OIT) i la vinculació entre el temps efectiu de treball i la productivitat, i també diferents estudis fets a Regne Unit on s'analitzen l'impacte d'aquesta jornada laboral i la relació en la vida laboral i personal de les persones treballadores. També es veurà la imatge que hi ha al respecte i la viabilitat de la jornada en l'àmbit sanitari. De manera breu, s'explicarà un cas d'èxit de la jornada laboral de 4 dies implementat a Nova Zelanda. En una aproximació a un país del nostre entorn, Alemanya, veurem com la jornada laboral de 4 dies pot afectar a treballadors que segueixen el mètode AGILE. I per acabar, parlarem de dues proves que es van fer als Estats Units, on la jornada laboral de 4 dies no va tenir l'impacte positiu que s'esperava.

### Opinió OIT

En un estudi (Golden, 2012) publicat als Estats Units, i en el qual va participar la OIT, s'analitzen els efectes dels temps de treball en relació amb la productivitat i l'èxit de la companyia. En principi, només hi ha sis condicions en les que la companyia pot oferir als empleats més opcions alhora de flexibilitzar el temps de treball i aquestes són:

1. Quan l'horari de treball preferit de l'empleat no és el mateix que l'horari de treball o de torns que desitja l'empresari, aquest fet pot afavorir l'absentisme, la no puntualitat, les baixes per malaltia o les renúncies.
2. Quan davant d'una escassetat de mà d'obra o de capital humà es veu augmentat el cost de substitució de la facturació i la cobertura de les vacants, és a dir quan davant de la falta de treballadors per part de la companyia, el treballador ha de dedicar més temps per fer la feina que aquest treballador que manca deixa sense realitzar.
3. Un cop disminueixen els costos de supervisió i d'administració per oferir opcions de treball flexibles. Un exemple serien les innovacions tecnològiques, la difusió de programari i millores de programació de treball, els dispositius de telecomunicació i les pràctiques de treball en equip autogestionat.

4. Si queda demostrada la discreció dels empleats sobre els seus propis horaris de treball i la millora del rendiment laboral diari i/o el rendiment organitzatiu.
5. Quan en lloc d'augmentos salarials o altres beneficis per als empleats servei per millorar la qualitat de vida i el rendiment posterior dels seus empleats,
6. Si l'horitzó temporal de la companyia considera que els costos laborals s'allarguen i veu més factible un descompte més baix dels possibles estalvis de costos futurs associats a una programació més flexible.

### **Impacte en l'estat del benestar dels treballadors**

Un altre estudi (Angrave & Charlwood, 2015) publicat l'any 2015 i realitzat al Regne Unit ens mostra que la relació existent entre les llargues jornades de treball, la sobreocupació i la baixa ocupació amb la reducció de l'estat del benestar dels treballadors. També estudia si aquesta reducció de l'estat del benestar té una durada breu o es consolidada en el temps.

A partir dels resultats aconseguits, s'extreu de la realització d'aquest anàlisi que la sobreexposició al treball no afecta directament al benestar del treballador, però sí que ho fa la sobreocupació i la baixa ocupació. Probablement, la sobreocupació afecta a aquells que hi dediquen més hores al treball. De totes maneres, l'afectació de l'estat del benestar només es produeix durant un temps limitat. Aquells que pateixen sobreocupació també tenen tendència a patir depressió a durant dos o més anys. D'aquests resultats podem arribar a la conclusió que mitjançant la implementació de polítiques estatals encaminades a reduir el temps de treball efectiu, les organitzacions redueixen la incidència de l'ocupació i els treballadors que ho porten a terme, tenen major probabilitat de gaudir d'un estat del benestar superior a aquells que no ho fan.

### **Henley Business School**

En l'estudi realitzat per la Henley Business School<sup>7</sup>, on la meitat dels empresaris del Regne Unit enquestats que manifestaven portar a terme una jornada laboral de 4 dies, veien que la satisfacció laboral dels seus empleats havia augmentat, així com que les absències per baixa mèdica s'havien vist reduïdes, provocant un estalvi d'uns 92 bilions de £ aproximadament a l'any.

Pel que fa als seus empleats, el 77% d'ells veuen un nexa causal entre la reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies i una millor qualitat de vida. Els empleats més joves, en un 75%, consideren aquest tipus de jornada com atractiva. En les companyies que han implementat la reducció de jornada, el 64% dels encarregats consideren que la productivitat dels treballadors s'ha vist incrementada. Un aspecte positiu a destacar és l'estalvi de temps, comptabilitzant la feina i els diferents itineraris o transports, aquest temps el poden invertir en oci durant el seu temps lliure.

Les aparences enganyen, el 73% dels empresaris presenten discrepàncies i consideren que existeixen obstacles en l'aplicació d'aquest tipus de jornada. Fer menys hores a la feina es pot veure interpretat per la resta de companys com un sinònim de gandul. Hi ha empleats que tenen por a prendre la iniciativa i ser els primers en demanar o en dur a terme la jornada laboral de 4 dies si tenen l'oportunitat. Ja que per què no treballar 4 dies a la setmana, rebent el mateix salari que treballant per 5 dies. Potser per l'organització és o no beneficiós, però darrerament moltes organitzacions/ a Europa redueixen la seva jornada laboral setmanal de 36 a 28h, reduint així la jornada setmanal a 4 dies, per tal de reduir els casos d'estrès laboral o el risc d'arribar a patir síndrome de burnout, fidelitzant els seus empleats, uns empleats més feliços i productius i més compromesos amb l'organització.

Per exemple, fa 20 anys aproximadament, França va implementar la reducció de les hores de treball (conegut com *les 35 heures*), per tal de crear un equilibri entre la vida personal pel bé comú de la nació. A dia d'avui aquesta implementació encara crea controvèrsia i és debatuda, ja que hi ha experts que consideren que això redueix la competitivitat de les companyies franceses

---

<sup>7</sup><https://www.henley.fi/app/uploads/2019/07/Journalists-Regatta-2019-White-Paper-FINAL.pdf>

al mercat europeu. Altres, pensen que es creen nous llocs de treball i es preserva la conciliació laboral i familiar.

### **Viabilitat de la jornada laboral de 4 dies a la sanitat**

Un altre estudi (Stronge & Harper & Guizzo, 2019) també fet a UK, ve a dir que la reducció de la jornada laboral, no només no es possible i desitjada, si no que es totalment necessària degut a la crisi econòmica interconnectades que patim durant aquest segle.

Aquest estudi pretén demostrar la viabilitat al NHS d'UK, un sector el de la sanitat, en el que contràriament al que va passar a Suècia, pensen que podria estalviar costos per l'Administració

### **Exemple d'èxit**

Sense sortir del món anglosaxó, l'empresari anglès Andrew Barnes es pregunta qui no voldria treballar un dia menys a la setmana amb el mateix sou (Barnes, 2020). Potser fa un temps era un desig inimaginable. Fa un lustre, Barnes va implementar la jornada laboral setmanal de 4 dies a la seva empresa, la neozelandesa Perpetual Guardian. Durant aquests anys ha vist millora de resultats, reducció de situacions d'estrès en els seus treballadors i també l'evitament de distraccions i interrupcions innecessàries a la feina. El seu personal ara és més feliç en la seva vida personal.

### **Viabilitat de la jornada laboral de 4 dies en empleats que treballen amb el mètode AGILE**

Un estudi (Topp & Hille & Neumann & Mötelfindt, 2021) publicat a Alemanya, estudià l'efecte de la jornada laboral de 4 dies en relació al mètode de treball AGILE. Va analitzar si la jornada laboral de 4 dies afecta al mètode de treball AGILE i si ho fa, com s'adaptaven els equips a les noves circumstàncies i va concloure que hi han menys reunions improductives i una optimització del temps. Per altra banda com a punt característic van trobar que ja no existia certa improvisació, quan s'havia de parlar un tema es feia sense esperar a que hi hagués la reunió. Els problemes es resolien més ràpidament. També es va veure augmentada la seva productivitat, el que abans feien en dues setmanes, ara ho podien fer en una. També va analitzar si la jornada laboral de 4 dies i el teletreball afecta a la productivitat del equips que desenvolupen una feina amb el mètode de treball AGILE, i seguint la línia anterior, les reunions eren curtes i productives, hi havia menys distraccions. D'altra banda van disminuir les discussions entre companys, gràcies a que els canals de comunicació eren més directes. En aquest cas la companyia treballava 5 dies a la setmana, eren els empleats els que rotaven, per tal de treballar 4 dies. Per altra banda la pressió dels treballadors es va veure augmentada, ja que els objectius eren els mateixos que en una jornada laboral de 5 dies, però amb un dia menys. Finalment, també van entrar en si la jornada laboral de 4 dies i el teletreball afectava la satisfacció laboral i l'estrès dels empleats que desenvolupen una feina amb mètode AGILE, i en aquest cas es senten mes productius tot i que son conscients que anar a l'oficina els fa socialitzar, fer activitats en equip o fer tallers, però el futur per ells és el teletreball. Creix la motivació, i d'aquesta flexibilitat agreixen la possible conciliació laboral i familiar. Estan feliços.

Es senten pressionats pels objectius. Els empleats pateixen una mica més d'estrès que abans, al rotar la plantilla hi ha gent amb la que cal contactar un dia determinat i justament aquell dia no hi són. Han de preveure una millor organització que abans. Per altra banda poden planejar millor la setmana i els dies lliures. Els dies que no treballen pateixen menys estrès que abans, agraeixen tenir un dia més de festa. Curiosament, pateixen menys estrès a la seva vida personal, gràcies a la reducció de desplaçaments i a l'equilibri del que gaudeixen, però més laboralment parlant.

Aquest tipus de jornada, no es sinònim d'èxit, a països com Finlàndia, que esta a la avantguarda en flexibilitat horària i a favor de l'interès de tots els treballadors, s'ha decidit prescindir d'ella, ja que no sembla avançar en aquest objectiu. A Suècia, amb experiències com la de Göteborg, no aconsegueix cap tipus de resultats en aquesta il·lusió dialèctica, tot el contrari, a major productivitat major és el cost. D'aquí que hi hagi experts (Miñarro Yanini, 2021), que vegin amb certa reticència l'exemple que a vegades es fa a l'Estat espanyol per il·lustrar la viabilitat de la jornada laboral de 4 dies, ocultant la problemàtica associada en el cas suec. Sorpren més, la proposta que es fa des d'alguns sectors per realitzar aquest tipus de jornada en sectors com el

sanitari, on la dilació del temps de treball ha tingut fins i tot suport de caire legislatiu (màxim 48h setmanals i no 40) i jurisprudencial (del TJUE).

Recentment, a Nova Zelanda es va publicar un estudi (Delaney & Casey, 2022) realitzat a una petita empresa, del sector de les finances, de 45 empleats on van implementar la jornada laboral de 4 dies, on mitjançant anàlisis de grups i petites entrevistes semiestructurades van arribar a la conclusió que la realització d'aquesta jornada intensifica les polítiques de control mitjançant avaluacions de desenvolupament i pressions dirigides a augmentar la productivitat. Els interessos prosocials i col·lectius que d'alguna manera s'havien promès als treballadors no es complien. Aquells avantatges aparentment amb avantatges per reduir les hores de treball, es convertien en pressió i per tant més nerviosisme. Aquest article és una llum a aquelles preocupacions que es poden tenir respecte aquest tipus de jornada. L'empresa esperava un augment de les hores no laborals per als seus empleats en treballs més productius. Si volien portar a terme aquesta jornada van arribar a la conclusió que havien de fer una transformació pel que fa a les pràctiques organitzacionals convencionals, havien de donar més veu als empleats, un desenvolupament organitzacional i de gestió substantiu on fixar conjuntament la productivitat i les mesures encaminades a avaluar els empleats, com també la flexibilitat en l'elaboració i la promulgació de les reduccions horàries.

### **Precedent negatiu**

Ja fa gairebé més de 50 anys als Estats Units d'Amèrica, va veure la llum un article (Bauer, 1971) que presentava una nova perspectiva en els horaris d'un grup d'infermeres ocupades en una posició a temps complet i que treballaven 10 hores al dia durant 4 dies a la setmana, amb un descans cada dos caps de setmana. En aquest cas, es descrivien els passos bàsics per planificar, dirigir i implementar aquest tipus de jornada per aconseguir un equilibri entre les necessitats dels pacients i les de les infermeres.

### **Cas Utah**

L'agost del 2008, els funcionaris de l'estat d'Utah van veure reduïda la seva jornada laboral a quatre dies setmanals<sup>8</sup>. Va afectar 17.000 empleats, el 80% dels funcionaris. Es va implementar per la pujada del carburant i amb la idea d'estalviar tant en energia com en aigua per part de l'estat. L'any 2011 va finalitzar aquest tipus de jornada, ja que les gestions públiques es veien afectades notablement i amb retards a causa de ser el divendres un dia no operatiu. Pel que fa a l'estalvi previst, no va tenir l'impacte esperat.

## **2.3. Treball de camp**

Un cop feta la recerca anterior de la part teòrica, s'ha optat per fer un treball de camp que es desenvoluparà al llarg d'aquest estudi, consistent en:

1. Enquesta sobre l'opinió / percepció de treballadors que no porten a terme un jornada laboral setmanal de 4 dies.  
En aquesta enquesta el meu entorn social, familiar i laboral, major de 18 anys i considerat població ocupada donen la seva opinió al respecte de la jornada laboral setmanal de 4 dies.
2. Enquesta sobre l'impacte de les jornades laborals setmanals de menys de 5 dies al sector sanitari.  
En relació a l'enquesta anterior, havent vist la gran participació de dones que s'hi dediquen al món sanitari, es busca saber quines sensacions tenen quan porten a terme una reducció de jornada que s'assimila a la jornada laboral setmanal de 4 dies.
3. Entrevista a Tècnic de RRHH d'una companyia que porta a terme la jornada laboral setmanal de 4 dies.  
Es busca saber la opinió tant objectiva com personal d'una persona que gestiona aquest tipus de jornada.

---

<sup>8</sup><https://www.nytimes.com/2011/05/02/us/02four.html>



4. Consulta a l'Institut Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Aprofundint amb el que es pot derivar de la implementació d'una jornada laboral de 4 dies a la setmana, l'INSST donarà més informació sobre l'existència de documentació sobre l'impacte o risc psicosocial, beneficis i/o desavantatges que pot existir en els treballadors que facin la jornada objecte d'estudi en el seu lloc de treball.

### 3. CASOS PRÀCTICS ON S'APLICA LA JORNADA LABORAL SETMANAL DE 4 DIES

En aquesta part, s'analitzarà com un país del nostre entorn, en aquest cas Bèlgica planteja la possibilitat de portar a terme una jornada laboral setmanal de 4 dies. També es veurà el cas d'una empresa catalana que porta a terme aquesta jornada, com és *Industrias Tapla*. En l'àmbit estatal, es veurà el cas de l'empresa de Jaén, *Delsol*, pionera en la implementació d'aquest tipus de jornada a Espanya. I finalment, es veuran altres exemples d'empreses a nivell estatal que ho porten a terme o tenen previsió de fer-ho.

#### 3.1. Cas Belga

A principis de l'any 2022, el Govern Belga va arribar a un acord amb les diferents regions del país per impulsar una reforma de llei que reguli el seu mercat laboral (Mooijman, 2022). Entre les novetats d'aquesta llei destaca la regulació normativa de la jornada laboral setmanal de 4 dies. Aquesta regulació que volen portar a terme, no comportarà una reducció d'hores setmanals, sinó la distribució de la jornada laboral actual repartida en 4 dies, sense cap tipus de reducció de salari. És una reforma enfocada a la concentració de la jornada laboral.

Els punts principals que es proposen en aquesta reforma (Murcia, 2022), són:

- Els empleats podran reduir un dia de treball, de cinc a quatre, però sense reduir les hores treballades. Així, es podran treballar fins a 9,5 hores diàries i ampliables a 10 hores mitjançant acord entre empresa i sindicats.
- Els empleats que ho desitgin podran treballar més hores durant una setmana per a poder compensar amb menys hores de treball a la següent setmana. Aquesta possibilitat l'hauran de demanar l'empleat amb una antelació mínima de set dies.
- Les companyies de més de 20 empleats hauran d'oferir a les seves plantilles el dret a la desconexió després de les hores de feina. No hauran de respondre trucades ni respondre correus electrònics entre les 11 de la nit i les 5 de la matinada.
- Les companyies de més de 20 empleats també hauran de presentar plans de formació per al desenvolupament de competències professionals dels treballadors.
- Existeix la possibilitat per aquells treballadors no autònoms que puguin treballar per un altre treballador durant el període de preavis.
- Hi haurà una major protecció per als *riders* i es facilitarà el treball nocturn per al sector del comerç electrònic.

Així, aquesta mesura no es pot considerar estrictament com una reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies, hi ha diversos estudis publicats que desaconsellen aquesta pràctica, ja que consideren que les hores òptimes per realitzar una feina de manera òptima se situa entre set i vuit hores diàries.

#### 3.2. Industrias Tapla

Un exemple d'empresa catalana que aposta per la reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies, és la companyia *Tapla*, una empresa familiar de 50 treballadors i 53 anys de trajectòria, especialitzada en la fabricació de components per a l'automoció situada a Lliçà de Vall (Vallès Oriental). Aplica aquesta jornada setmanal de dilluns a dijous en una de les seves línies de producció des de l'any 2018. En aquest cas, és una compactació de les 40 hores setmanals en 4 dies, exactament el mateix que es persegueix a Bèlgica, no hi ha reducció horària ni reducció salarial.

Aquest tipus de jornada laboral dins de la companyia, va sorgir com una necessitat natural, la societat i el món evoluciona i tot canvia, cal adaptar-lo a les necessitats dels empleats. L'any 2016 van iniciar un estudi per analitzar com utilitzaven el temps dins de l'empresa. Un cop van estudiar la seva cultura organitzacional, van cercar quina seria la millor gestió òptima del temps. Finalment, van decidir aplicar aquest tipus de jornada laboral a la línia de producció que històricament havia jornada intensiva.

Segons comenta en Sergi Ariño (membre de l'equip de gestió de persones a Industrias Tapla) (Respon.cat, 2022), han aconseguit un 18% d'estalvi energètic, un 18% d'augment de la producció, més eficiència, poder realitzar tasques de manteniment el divendres en comptes de fer-ho el cap de setmana i també un impuls de la contractació. Tot això deriva en major flexibilitat, mitjançant bosses d'hores en altres espais de la companyia, horaris fixes pels transportistes. Els permet poder gestionar el temps amb més efectivitat.

El personal valora aquesta jornada laboral setmanal de 4 dies d'una manera positiva, crea optimisme i els evita angoixes innecessàries. Té un impacte de gènere igualitari, permet conciliar laboral i familiarment i els fa poder gaudir d'un temps lliure més ampli. D'aquesta manera, són una empresa més atractiva i capaç d'atraure talent.

Durant aquest any 2022, han rebut el Premi Respon.Cat 2021 a les bones pràctiques empresarials de reforma horària, emfatitzant en la innovació i consolidació del projecte que porten a terme.

### **3.3. DELSOL**

És la primera empresa de l'Estat espanyol que va implementar la jornada laboral setmanal de 4 dies. Ubicada al Parc Científic i Tecnològic de Mengíbar (Jaén), té una plantilla d'uns 185 empleats.

A diferència de la catalana Industrias Tapla, fan horari d'hivern amb 36 hores setmanals i horari d'estiu amb 28 hores setmanals, tots dos horaris repartits en 4 dies i això tampoc implica cap tipus de reducció de salari per al seu personal.

Aquesta companyia, no només és referència pel tipus de jornada que porta a terme, també compta amb serveis pocs habituals (RAC1, 2020) com menú gratuït per qui desitgi fer els àpats a la mateixa companyia, zones d'oci i descans com: sala de videojocs, gimnàs, rocòdrom, tobogan, pistes de pàdel i piscina.

A DELSOL, hi ha hagut un increment de la productivitat, una disminució de l'absentisme i un reforç de la motivació. Pels seus empleats aquest tipus de jornada no ha suposat cap tipus d'augment de l'estrès en comparació amb la jornada tradicional de 5 dies. Ha fet augmentar la seva qualitat de vida i la seva satisfacció. Tenen menys fatiga que abans i més temps lliure. Així va quedar demostrat a un estudi (Melgar Abad, 2020) que es va realitzar fa un parell d'anys.. En aquest estudi, va voler mesurar mitjançant diverses preguntes la satisfacció laboral, la conciliació laboral, la salut laboral i la càrrega laboral dels empleats de DELSOL.

### **3.4. Altres casos a l'Estat espanyol**

#### **Desigual**

En data 7 d'octubre de 2021, els treballadors d'una de les companyies catalanes més importants, van decidir en una votació reduir la seva jornada laboral a 4 dies, amb una reducció de sou del 6,5%<sup>9</sup>. Aquesta votació va ser aprovada gràcies als vots favorables del 86% de la plantilla amb dret a vot, és a dir el personal d'oficines centrals amb excepció dels equips comercials i d'operacions.

---

<sup>9</sup>[https://www.desigual.com/es\\_ES/Desigual-employees-approve-the-4day-working-week.html](https://www.desigual.com/es_ES/Desigual-employees-approve-the-4day-working-week.html)

En aquest cas concret, es va presentar una problemàtica associada amb els representats legals dels treballadors (Catà Figuls, 2021), ja que aquells treballadors que no van acceptar aquella jornada, serien acomiadats. Els sindicats ho van entendre com un canvi substancial de les condicions de treball, i creuen que haurien d'haver participat del procés. Consideren que aquella negociació va ser il·legal i els acomiadaments en tot cas serien improcedents.

### **Telefónica**

Està provant un programa pilot (Millán Alonso, 2021) ,amb no gaire èxit ja que esperaven més adhesions, per tal que els seus empleats treballin un dia menys a la setmana amb una baixada d'un 16% del sou gràcies a la bonificació d'un 20% que aporta la companyia. Es van adscriure uns 150 empleats i ara volen estudiar els possibles efectes que pot tenir en l'operativa habitual i si existeix eficàcia dels equips amb aquest tipus de jornada. Es una conseqüència de l'aplicació del conveni col·lectiu, on es prioritzen les noves formes de treball, el teletreball i la flexibilitat.

### **Cabify**

A començaments de l'any 2021, van començar a fer una pràctica coneguda com el *recharge day*<sup>10</sup>, que consisteix en que el tercer divendres de cada mes és un dia lliure i retribuït. S'esperava que tingués una durada limitada, però finalment es ve aplicant de forma indefinida.

### **Novo Nordisk**

Molt semblant a la pràctica que ve realitzant Cabify, la farmacèutica ha optat per la possibilitat de treballar nou dies en dues setmanes (Verbo, 2022), tenint un divendres lliure cada dues setmanes.

---

<sup>10</sup><https://cabify.com/es/cabify-cares>

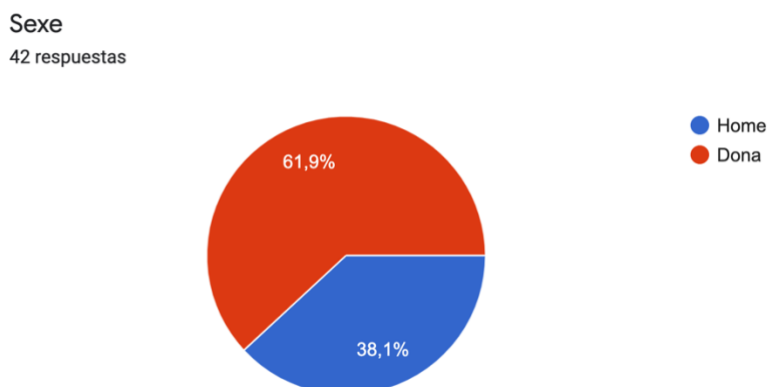
## 4. TREBALL DE CAMP I RESULTATS

Un cop vista la revisió sistemàtica i alguns exemples pràctics on podem trobar la jornada laboral setmanal de 4 dies, vaig començar a realitzar un treball de camp per tal d'obtenir les dades necessàries alhora d'extreure uns resultats i unes conclusions posteriors.

### 4.1. Enquesta sobre l'opinió / percepció de treballadors que no porten a terme una jornada laboral setmanal de 4 dies

Durant la realització d'aquest treball, vaig decidir fer una enquesta que constava de 27 preguntes, elaborades per mi mateix. Aquesta enquesta la van respondre 42 persones. La vaig fer arribar a una trentena de persones del meu entorn social, familiar i laboral, totes elles majors de 18 anys i considerades com a població ocupada amb la característica que no portessin a terme la jornada laboral setmanal de 4 dies. La vaig fer arribar mitjançant WhatsApp, sent reenviades per aquestes persones properes en grups del seu àmbit laboral a persones amb les mateixes característiques. D'aquesta manera, volia conèixer l'opinió i la percepció que té la gent que no porta a terme una jornada laboral setmanal de 4 dies sobre aquesta jornada. Vaig obtenir les següents respostes:

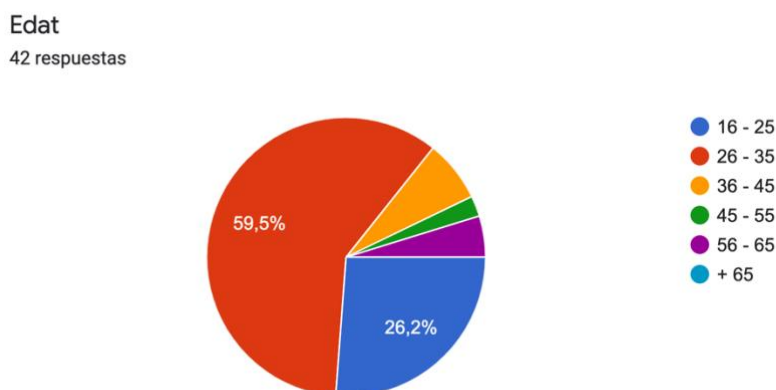
**Gràfica 1.**



Font: Elaboració pròpia

El sexe majoritari que ha respòs l'enquesta son dones, un total de 26, per un total de 16 homes.

**Gràfica 2.**



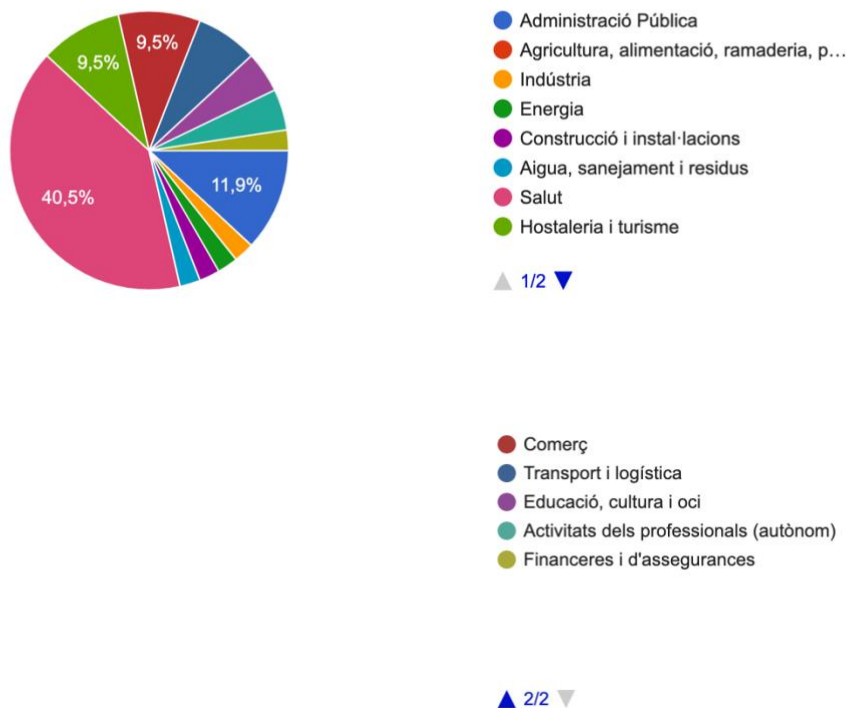
Font: Elaboració pròpia

Pel que fa a l'edat, la gran majoria de participants, en un 59,5% (25) tenen entre 26 i 35 anys.

**Gràfica 3.**

Indiqui el seu sector d'activitat

42 respuestas



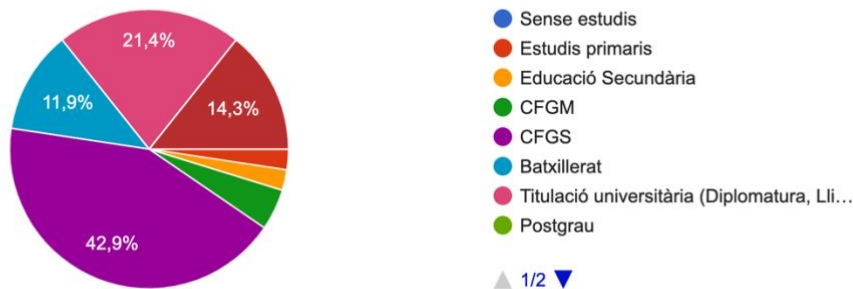
Font: Elaboració pròpia

Pel que fa al sector d'activitat, el sector majoritari amb un 40,5% dels participants (17) que s'hi dediquen és l'àmbit sanitari, seguit d'un 11,9% que desenvolupa la seva activitat a l'Administració Pública (5).

**Gràfica 4.**

Indiqui el seu nivell d'estudis

42 respuestas



- Màster universitari
- Doctorat

▲ 2/2 ▼

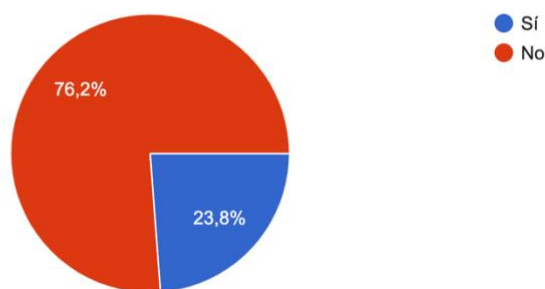
Font: Elaboració pròpia

Pel que fa al nivell d'estudis, una gran majoria, un 42,9% dels enquestats (18) tenen un Cicle Formatiu de Grau Superior seguits d'aquells que disposen d'una titulació universitària (Diplomatura, Llicenciatura o Grau) que representen un 21,4% (9).

### Gràfica 5.

Treballa en una companyia amb capital estranger?

42 respuestas



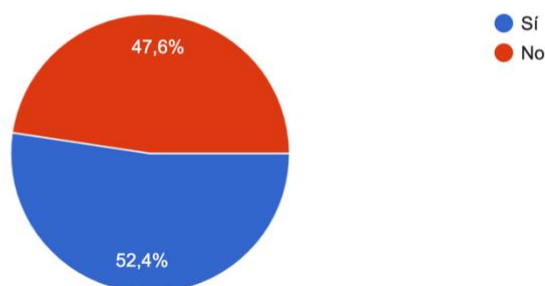
Font: Elaboració pròpia

El 23,8% dels enquestats (10) treballen en una companyia on hi ha capital estranger, al contrari de l'altre 76,2% dels enquestats (32).

### Gràfica 6.

Al seu lloc de treball és indefinit/da?

42 respuestas



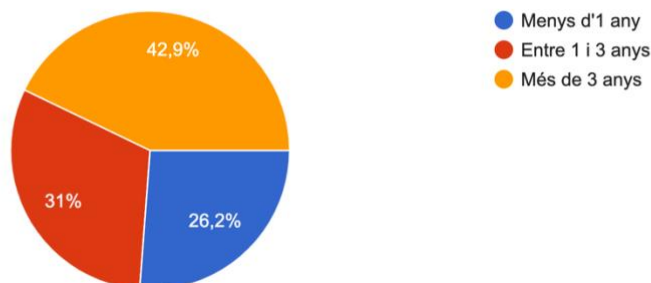
Font: Elaboració pròpia

La majoria dels enquestats (22) té contracte indefinit a la seva feina.

### Gràfica 7.

Quants anys porta en aquest lloc de treball?

42 respuestas



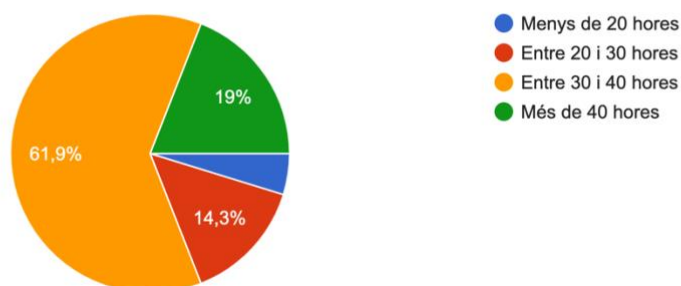
Font: Elaboració pròpia

En aquesta pregunta, els resultats són molt ajustats, el 42,9% dels enquestats (18) porta més de 3 anys treballant pel mateix ocupador.

### Gràfica 8.

Quin número d'hores setmanals realitza dins de la seva jornada laboral?

42 respuestas



Font: Elaboració pròpia

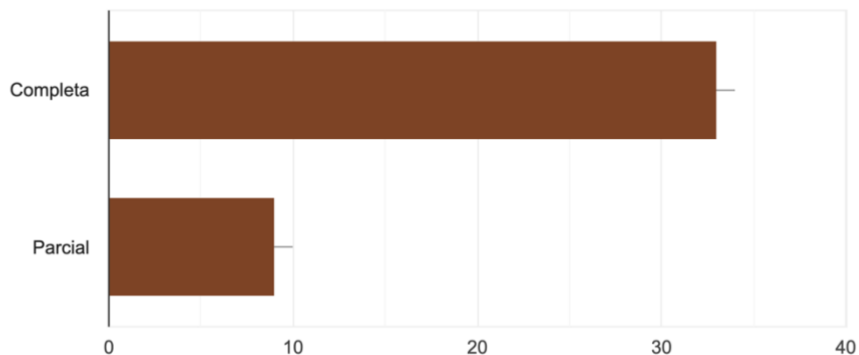
Una gran majoria, un 69,1% (18) realitza entre 30 i 40 hores setmanals de feina. En aquesta aspecte em sorprèn que el 19% dels enquestats (9) fa més de 40 hores setmanals.



### Gràfica 9.

Quin tipus de jornada realitza?

42 respuestas



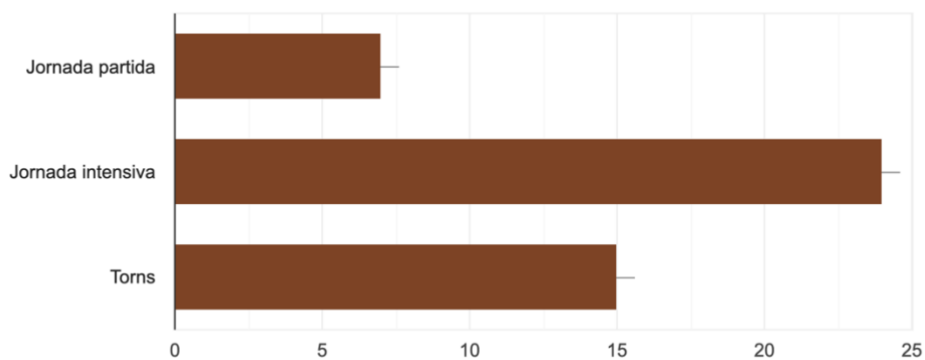
Font: Elaboració pròpia

La jornada majoritària que realitzen els enquestats és completa (33 persones), per 9 que fan jornada parcial.

### Gràfica 10.

Quin tipus d'horari realitza?

42 respuestas



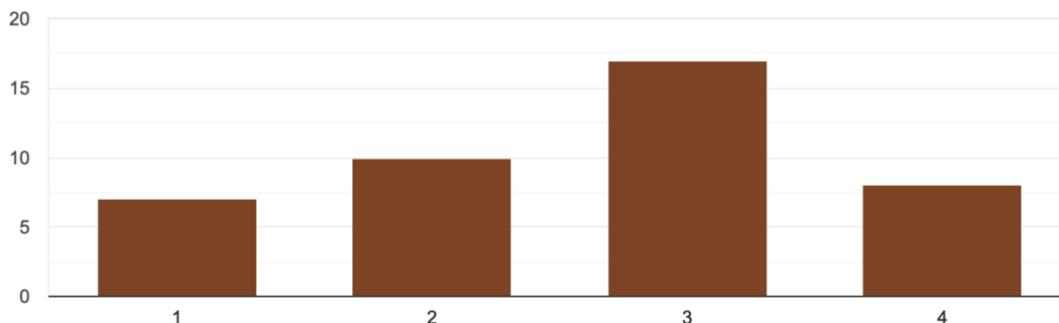
Font: Elaboració pròpia

Dins dels tipus d'horaris, la majoria dels enquestats fa jornada intensiva.

**Gràfica 11.**

Com valora la flexibilitat de la que disposa actualment a la seva companyia respecte la conciliació familiar, personal i laboral

42 respuestas



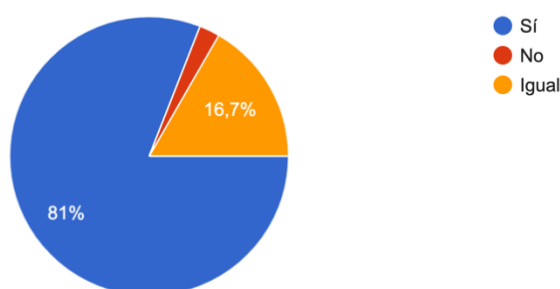
Font: Elaboració pròpia

En aquesta pregunta, valorant l'1 com a poc i el 4 com a molt, una gran majoria dels enquestats valora en l'escala del 3 la flexibilitat de la que disposa actualment en relació a la conciliació. Ho podem interpretar com que la flexibilitat encara podria ser millor, però no s'hi troben a disgust. Considero que las grans perjudicades en aquest cas són les dones, ja que una gran majoria d'enquestats formen part del món sanitari i de l'Administració Pública, on són un col·lectiu predominant.

**Gràfica 12.**

Respecte la pregunta anterior, considera que si la seva jornada setmanal fos de 4 dies, la seva conciliació familiar, personal i laboral milloraria?

42 respuestas



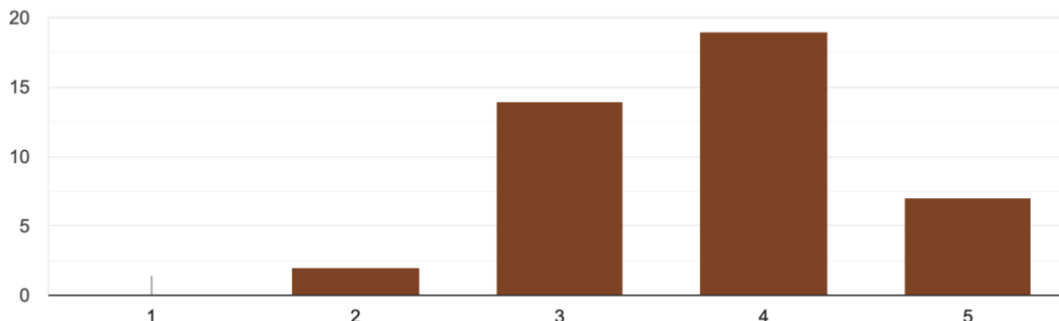
Font: Elaboració pròpia

En relació a l'anterior resultat, un 81% (34 dels 42 enquestats) creu que si tingués una jornada laboral setmanal de 4 dies, la seva conciliació seria millor que l'actual.

**Gràfica 13.**

Com valora el seu rendiment respecte a la productivitat en la seva actual jornada?

42 respuestas



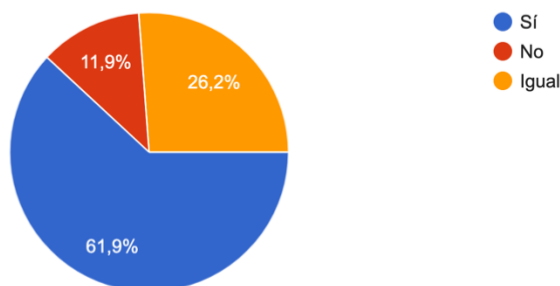
Font: Elaboració pròpia

En aquesta pregunta, valorant l'1 com a molt baixa i el 5 com a molt alta , una gran majoria dels enquestats valora en l'escala del 4 la flexibilitat de la que disposa actualment en relació a la conciliació. Ho podem interpretar com que el seu rendiment tot i que no és dolent, encara podria ser millor.

**Gràfica 14.**

Respecte la pregunta anterior, considera que si la seva jornada setmanal fos de 4 dies, la seva productivitat seria superior a la actual?

42 respuestas



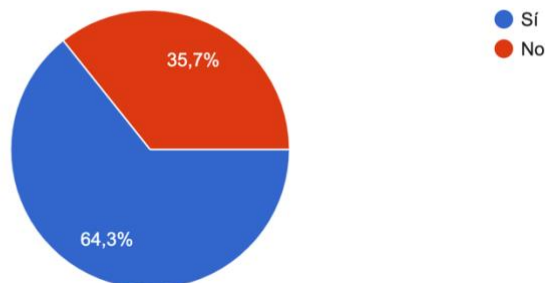
Font: Elaboració pròpia

En relació a l'anterior resultat, un 61,9% (26 dels 42 enquestats) creu que si tingués una jornada laboral setmanal de 4 dies, la seva productivitat milloraria.

### Gràfica 15.

Considera que està motivat al seu lloc de feina?

42 respuestas



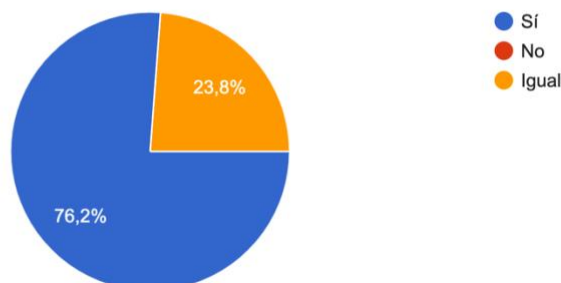
Font: Elaboració pròpia

En aquesta pregunta pensava trobar-me una apreciació diferent però la majoria dels enquestats (27) es troba motivat al seu lloc de feina.

### Gràfica 16.

Estaria més motivat si la seva jornada laboral setmanal fos de 4 dies?

42 respuestas



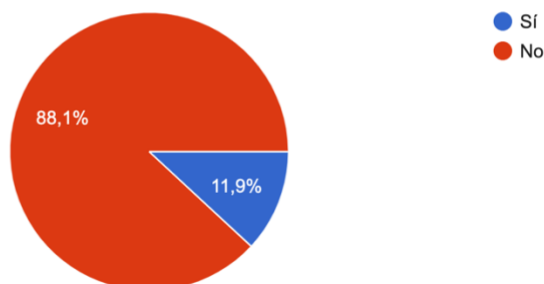
Font: Elaboració pròpia

1 de cada 4 enquestats pensa que no estaria més motivat si la seva jornada laboral setmanal fos de 4 dies, per contra un 76,2% (32) si que considera que la motivació es veuria incrementada.

### Gràfica 17.

Si la seva companyia li oferís la possibilitat de dur a terme una reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies amb una reducció de salari, ho acceptaria?

42 respuestas



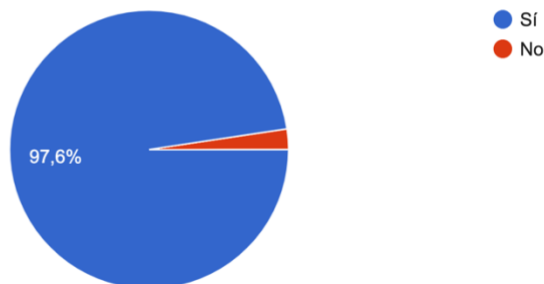
Font: Elaboració pròpia

Un 88,1% dels enquestats (37) rebutjaria dur a terme la jornada laboral setmanal de 4 dies si aquesta impliqués una reducció salarial.

### Gràfica 18.

Si la seva companyia li oferís la possibilitat de dur a terme una reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies sense cap tipus de reducció en el seu salari, ho acceptaria?

42 respuestas

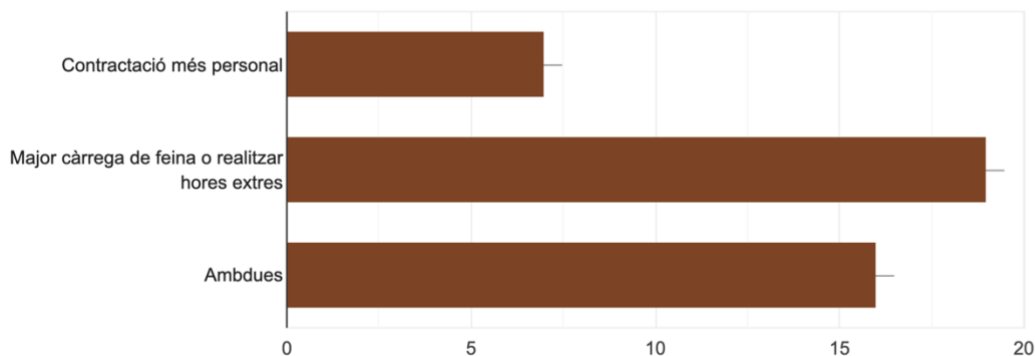


Font: Elaboració pròpia

Un 97,6% dels enquestats (41) acceptaria dur a terme la jornada laboral setmanal de 4 dies si aquesta no impliqués cap tipus de reducció salarial, entenent que la jornada passaria a ser de 10 hores diàries, en comptes de 8 hores diàries distribuïdes en 5 dies.

**Gràfica 19.**

Si la seva companyia portés a terme aquest tipus de jornada setmanal de 4 dies, considera que contractarien més personal o pel contrari assumiri... o li demanarien que es quedés a fer hores extres?  
42 respuestas

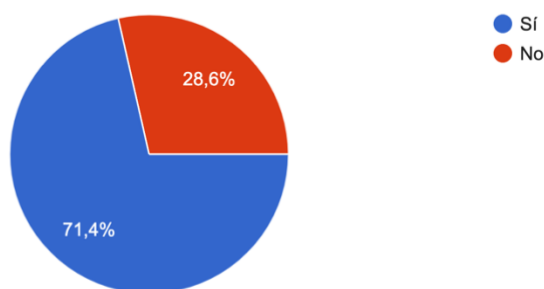


Font: Elaboració pròpia

En aquesta pregunta, en relació a com afectaria a la seva companyia l'aplicació de la jornada setmanal de 4 dies, 7 dels enquestats considera que hi hauria contractació de més personal, 19 que hi hauria major càrrega de feina o realització d'hores extres i finalment 16 consideren que es produirien ambdues.

**Gràfica 20.**

Si la seva companyia portés a terme aquest tipus de jornada setmanal de 4 dies, sense cap tipus de contractació extra de personal, considera que patiria més càrrega i estrès laboral?  
42 respuestas



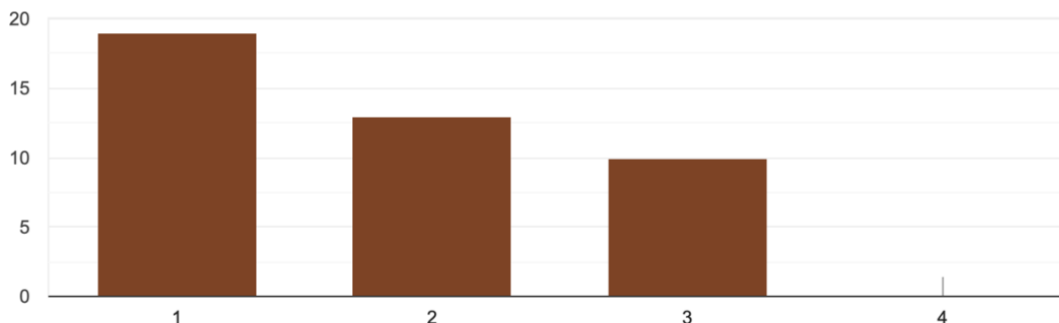
Font: Elaboració pròpia

Un 71,4% dels enquestats (30) considera que patiria més càrrega i estrès laboral si duent a terme la jornada laboral de 4 dies la seva companyia no contractés més personal.

### Gràfica 21.

Creu que les relacions laborals entre companys es poden veure minvades si s'aplica aquest tipus de jornada laboral?

42 respuestas



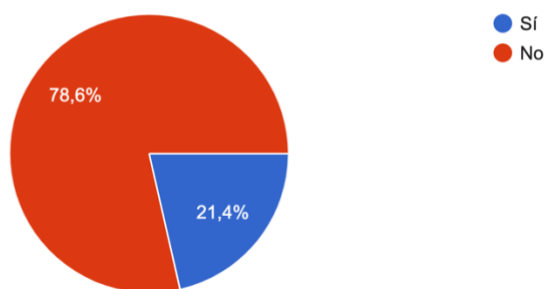
Font: Elaboració pròpia

En aquesta pregunta, valorant l'1 com a poc i el 4 com a molt, la gran majoria dels enquestats valoren que si s'apliqués aquest tipus de jornada laboral, això no afectaria a les relacions laborals entre companys.

### Gràfica 22.

Creu que la seva companyia perdria competitivitat respecte a la competència si aplica aquest tipus de jornada?

42 respuestas



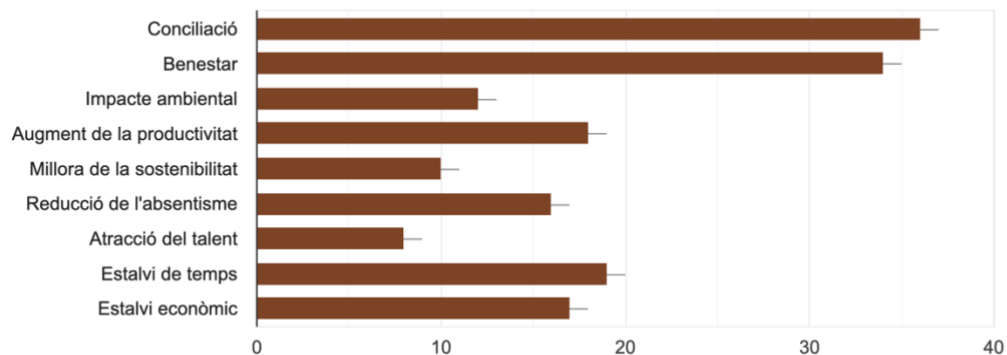
Font: Elaboració pròpia

El 78,6% dels enquestats (33) no considera que la seva companyia perdria competitivitat respecte a la competència aplicant aquest tipus de jornada laboral de 4 dies.

### Gràfica 23.

Quins considera que són els avantatges d'aquest tipus de jornada laboral?

42 respuestas



Font: Elaboració pròpia

Les persones enquestades consideren, en el següent ordre, que els principals avantatges de la jornada laboral de 4 dies són:

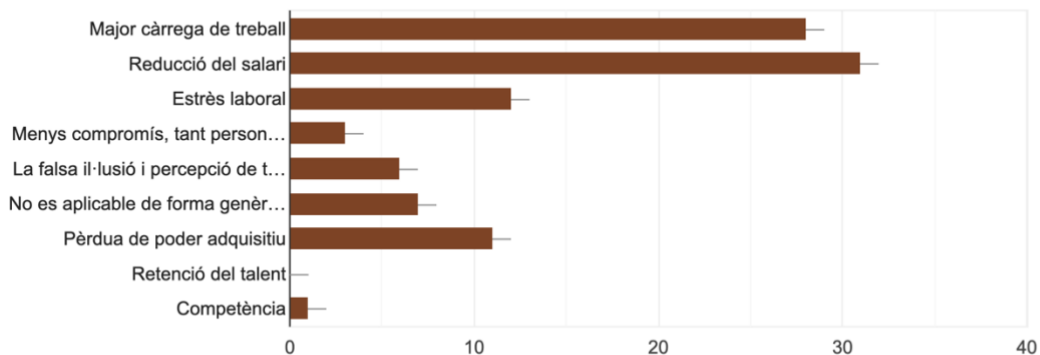
1. Conciliació
2. Benestar
3. Estalvi de temps
4. Augment de la productivitat
5. Estalvi econòmic (si es manté el mateix salari)
6. Reducció de l'absentisme
7. Impacte ambiental
8. Millora de la sostenibilitat
9. Atracció del talent



## Gràfica 24.

Quins considera que són els desavantatges d'aquest tipus de jornada laboral?

42 respuestas



Font: Elaboració pròpia

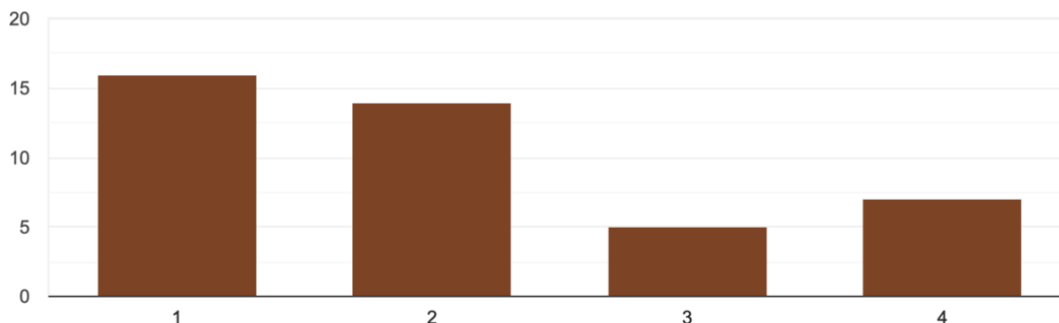
Les persones enquestades consideren, en el següent ordre, que els principals desavantatges de la jornada laboral de 4 dies són:

1. Reducció del salari (en cas que es portés a terme)
2. Major càrrega de treball
3. Estrès laboral
4. Pèrdua de poder adquisitiu
5. No és aplicable de forma genèrica
6. La falsa il·lusió i percepció de treballar menys hores
7. Menys compromís, tant personal com laboral
8. Competència

**Gràfica 25.**

Veu factible l'opció que la seva companyia pugui portar a terme una reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies?

42 respuestas



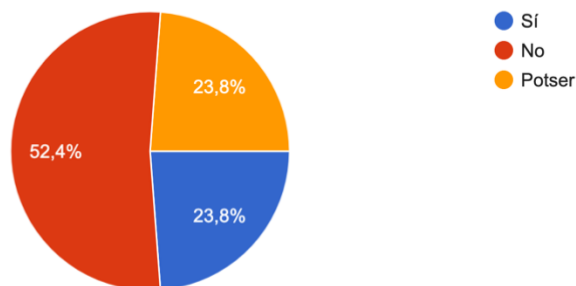
Font: Elaboració pròpia

En aquesta pregunta, valorant l'1 com a gens i el 4 com a molt, la gran majoria dels enquestats valoren que no és factible que la companyia on desenvolupen la seva feina pugui portar a terme una reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies.

**Gràfica 26.**

Considera que la seva opinió respecte a aquest tipus de jornada, està condicionada pels elements externs que venen tant dels partits polítics com dels mitjans de comunicació?

42 respuestas



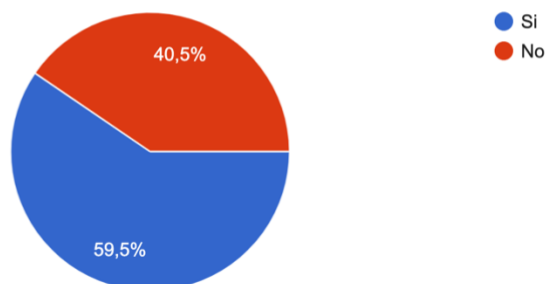
Font: Elaboració pròpia

Un 52,4% dels enquestats (22) considera que la seva opinió respecte la jornada laboral de 4 dies no esta condicionada pels inputs que reben dels diferents partits polítics o dels mitjans de comunicació. Un 23,8% (10) considera que sí que ho està i també un altre 23,8% (10) pensa que pot arribar a condicionar-li.

## Gràfica 27.

Quina és la seva opinió al respecte d'aquest tipus de jornada setmanal de 4 dies, veu viable la seva aplicació a l'Estat espanyol?

42 respuestas



Font: Elaboració pròpia

25 dels enquestats, un 59,5%, considera que veu viable l'aplicació d'aquest tipus de jornada laboral a l'Estat espanyol. Per contra, 17 dels enquestats, un 40,5%, no ho veu gens viable.

## 4.2. Enquesta sobre l'impacte de les jornades laborals setmanals de menys de 5 dies al sector sanitari

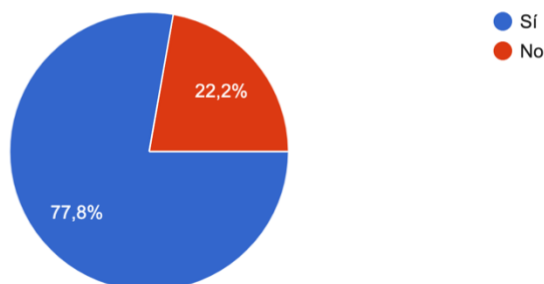
Vists els resultats de l'enquesta anterior i tenint en compte que una gran part dels enquestats anteriorment són dones que es dediquen al camp sanitari, amb el contacte d'una persona del meu entorn proper que desenvolupa tasques d'infermeria a un hospital de la comarca del Vallès Occidental, va enviar per un grup de WhatsApp de companyes de feina, la següent enquesta. En aquesta enquesta hi ha 7 preguntes breus de resposta fàcil (sí o no). Per tal d'obtenir aquest petit mostratge, es van enquestar persones que no desenvolupen una jornada laboral de 4 dies setmanals, però sí que tenen al mes dues setmanes curtes, amb jornades de menys de 5 dies. L'objectiu era saber quines sensacions tenen quan porten a terme aquesta reducció de jornada i obtenir una petita aproximació al que podria ser l'aplicació de la jornada objecte d'aquest estudi. Els resultats obtinguts van ser els següents:

1. Una majoria considera que la seva conciliació familiar és més positiva en les setmanes on treballa menys de 5 dies que aquelles en les que treballa 5 dies o més.
2. Sabent que aquella setmana gaudeixen de més dies pel seu ús personal, la motivació creix.
3. Una majoria considera que les jornades de menys de 5 dies tenen un impacte positiu en la productivitat, en un sentit bidireccional (companyia - treballador).
4. Una majoria no posaria cap inconvenient a que la seva jornada laboral setmanal fos de 4 dies.
5. Una mica més de la meitat de les enquestades considera que en un futur no molt llunyà, la seva organització podria portar a terme la jornada laboral setmanal de 4 dies.
6. Una majoria creu que la jornada laboral setmanal de 4 dies té més avantatges que inconvenients.
7. Les enquestades consideren que la seva companyia tindria dificultats per portar a terme aquest tipus de jornada, per exemple pel que fa a manca de treballadors.

**Gràfica 28.**

Les jornades laborals setmanals en las que treballes menys de 5 dies, tenen un impacte positiu en la teva conciliació familiar?

9 respuestas

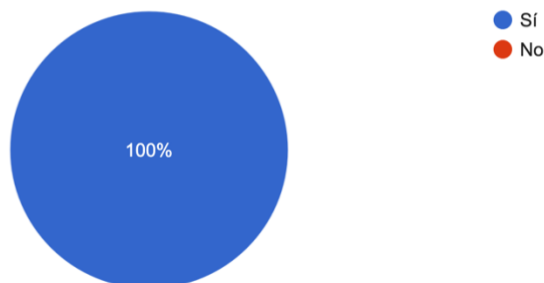


Font: Elaboració pròpia

**Gràfica 29.**

Treballes amb més motivació sabent que tens més dies de festa aquella setmana?

9 respuestas

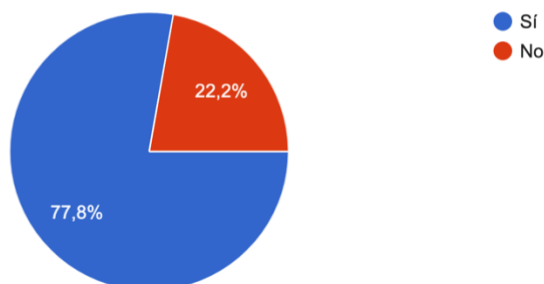


Font: Elaboració pròpia

**Gràfica 30.**

Per tant, consideres que tant tu com la teva companyia obteniu un benefici pel que fa a la productivitat?

9 respuestas

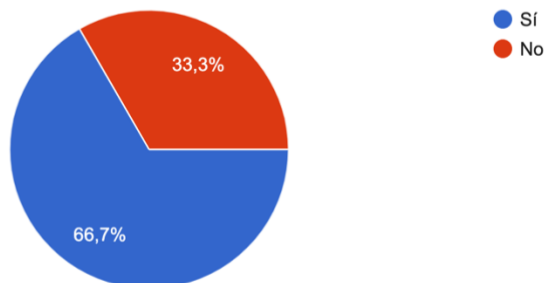


Font: Elaboració pròpia

**Gràfica 31.**

T'agradaria que en el teu calendari anual, la teva jornada setmanal sempre fos de 4 dies?

9 respuestas

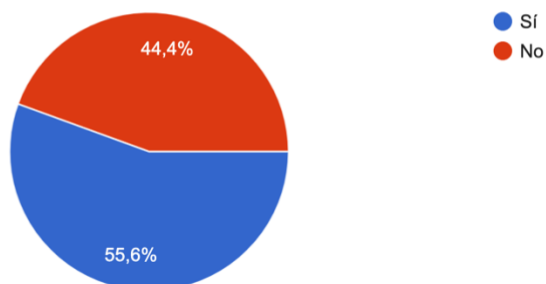


Font: Elaboració pròpia

### Gràfica 32.

Creus que en un futur no molt llunyà, la teva organització pot preveure la implementació d'una jornada laboral setmanal de 4 dies de manera genèrica?

9 respuestas

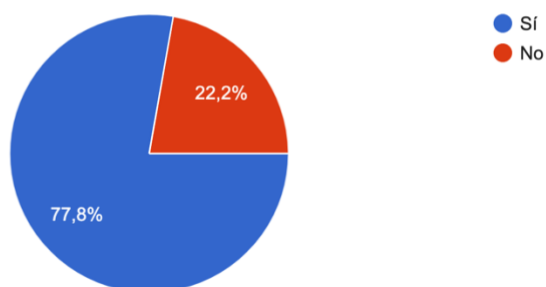


Font: Elaboració pròpia

### Gràfica 33.

Creus que una jornada laboral de 4 dies setmanals té més beneficis que inconvenients per al treballador?

9 respuestas

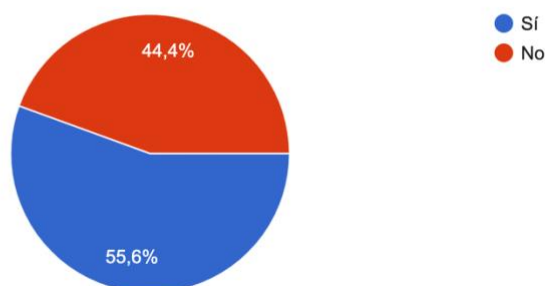


Font: Elaboració pròpia

### Gràfica 34.

Respecte la pregunta anterior, i per la teva organització, si s'arribés a consolidar aquest tipus de jornada, podria tenir dificultats alhora d'aplicar-h...igui per manca de treballadors o per altres motius?

9 respuestas



Font: Elaboració pròpia

### 4.3. Entrevista a Sergi Ariño Carbonell (membre de l'equip de gestió de persones a Industrias Tapla)

Mentre realitzava la recerca bibliogràfica, vaig trobar que hi havia una companyia catalana de Lliçà de Vall, Industrias Tapla, que portava a terme la jornada laboral setmanal de 4 dies. Volent saber més, vaig contactar via LinkedIn amb un membre de l'equip de gestió de persones d'Industrias Tapla, en Sergi Ariña.

De l'entrevista es desprèn que abans d'aplicar la jornada laboral de 4 dies a Industrias Tapla, es va fer un estudi per saber en quin sentit la companyia podia invertir millor el temps. Aquest tipus de jornada no es fa de forma genèrica. De fet, els membres del departament de gestió de persones, no la porten a terme. Només la fa una secció de producció, que no fa material final i no hi ha cap tipus d'afectació en la producció. Aquesta reducció de dies, no ha afectat al salari dels treballadors.

Destacar que la implementació de la jornada laboral setmanal de 4 dies, ha suposat la creació de dos llocs de treball. Des de la companyia no veuen que hi hagi cap tipus d'impacte negatiu i consideren que de manera bidireccional, l'experiència està sent positiva.

Pel que fa a la productivitat, s'ha vist incrementada en un 18% i l'absentisme no existeix.

Com a opinió personal del Sergi, la jornada laboral de 4 dies es beneficiosa per qui la pot fer, ja que ajuda a conciliar laboral i familiarment, però no considera que es pugui aplicar a qualsevol tipus de feina. Creu que sempre s'ha de garantir un servei eficaç i eficient cap al client i que aquest tipus de jornada on es pugui aplicar, fomentarà la contractació de personal.

L'entrevista es troba a l'Annex III.

#### **4.4. Consulta a l'Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Buscant aprofundir, vaig realitzar una consulta a l'Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en relació a si em podien indicar l'existència d'informes, material o qualsevol altre tipus de documentació tant tècnica com normativa sobre l'impacte o risc psicosocial, beneficis i/o desavantatges que pot tenir per als treballadors tant la reducció com l'increment d'hores de treball respecte la jornada laboral ordinària. També si tenien coneixement d'algun tipus de document respecte la jornada laboral de 4 dies setmanals, la reducció horari o l'impacte de mesures de flexibilització respecte la conciliació laboral i familiar.

En data 27 de maig, vaig obtenir resposta per part de l'INSST. Des de l'INSST, em van fer saber que no tenen coneixement sobre els riscos psicosocials de la jornada de 4 dies, però em van fer arribar un llistat amb referències bibliogràfiques diverses relatives a aspectes relacionats amb la jornada de treball, la flexibilitat i la conciliació de la vida laboral i personal.

Tant la sol·licitud com la resposta es troben a l'Annex IV.



## 5. CONCLUSIONS

A l'inici d'aquest estudi, vaig establir uns objectius concrets que consistien en saber quina era l'opinió i la percepció de les persones treballadors que tinc al meu voltant al respecte de la jornada laboral setmanal de 4 dies. Volia entendre que pot portar a un treballador a voler fer aquest tipus de jornada, quin impacte, tant positiu com negatiu podria tenir, com consideren que afectaria a aspectes com poden ser la motivació o la conciliació i finalment si existeixen riscos psicosocials derivats de la reducció d'hores setmanals de feina en els treballadors. En aquest apartat, després de tot lo exposat anteriorment, puc exposar les següents conclusions:

En primer lloc, destacar que aquest tipus de jornada no es pot fer, pel moment, de forma genèrica. Hi ha professions en les que la generalització dels seus serveis durant les 24 hores del dia i la falta d'efectius professionals, juntament amb una qüestió organitzativa dificulten la seva aplicació, podríem trobar-nos amb professions que depenen de les diferents administracions com els bombers o la policia. Tampoc és possible en professions que per la seva complexitat presten un servei de caràcter públic i/o en autònoms, com el sector del taxi o dels transportistes. Expressar també la dificultat que pot suposar reduir la jornada en llocs de caràcter públic, com en els funcionaris que fan tasques més administratives i en el sector sanitari. De totes aquestes professions anomenades, depenen directa i indirectament un alt percentatge de famílies dins la nostra societat.

Les raons que poden portar a un treballador a acceptar el portar a terme una jornada laboral setmanal de 4 dies són diverses:

1. La millora de les mesures de flexibilitat, en aquest cas la possibilitat de guanyar en conciliació laboral i familiar.
2. L'augment de la productivitat.
3. Guanyar en motivació, per tant en confiança i ser així molt més eficaç i efectiu.
4. Reducció de l'estrès, millora en salut laboral i mental.
5. Treballar menys hores a la setmana, percebent el mateix salari que amb anterioritat.
6. Guanyar temps per oci personal, això repercuteix en que sectors culturals poden veure's beneficiats, l'economia està en constant moviment.
7. L'estalvi econòmic que pot suposar, per exemple en desplaçaments al lloc de treball, el reduir la jornada alhora que els ingressos econòmics es mantenen estables.
8. Adquisició de valoració personal, el salari monetari no ho és tot.

Podem arribar a la conclusió que els treballadors acceptarien aquesta reducció setmanal de la seva jornada a 4 dies si aquesta reducció no comportés una retallada en el seu salari. Si impliqués una pèrdua de poder adquisitiu, una gran majoria ni s'ho plantejaria.

Els treballadors que he enquestat anteriorment, consideren que els beneficis principals de l'aplicació de la jornada laboral setmanal de 4 dies tant per ells mateixos com per la seva companya, més enllà de les raons ja esmentades, són l'estalvi de temps, la reducció de l'absentisme, l'impacte ambiental i la millora de la sostenibilitat que comporta. Per altra banda, els desavantatges implícits, consideren que són la major càrrega de treball, l'estrès laboral que es pot patir per la pressió, la pèrdua de poder adquisitiu si existeix reducció salarial, la falsa percepció de treballar menys hores, el compromís decreixent amb els valors i la missió de la companyia, i la possibilitat de creixement de la competència.

La raó principal per la que els treballadors creuen que la seva motivació milloraria és el fet de poder gaudir d'un dia festiu més, però també són conscients que es pot produir l'efecte contrari, ja que poden tenir la mateixa feina que tenen en més hores, en menys i això pot comportar una situació d'estrès. La productivitat en situacions on el treballador està motivat augmenta, ja que hi posa més dedicació a la feina, sent aquesta més efectiva i eficaç. Com comentava, gaudir d'un dia més de festa, possibilita tenir una millor conciliació laboral i familiar més ampla que amb anterioritat, no essent aquesta completa.

## 6. LIMITACIONS

L'estudi realitzat ha comptat amb diverses limitacions. És un tema que actualment està de moda a la nostra societat, però no hi ha gaire gent que és trobi realitzant o que coneixi algú que porti a terme aquest tipus de jornada. Això és una dificultat per estudiar-la a fons i gràcies als recursos tecnològics que tenim al nostre abast, m'ha permès contactar amb persones que d'una altra forma no hagués pogut. Pel camí també han quedat pendents algunes entrevistes amb persones, de rellevància en la implementació de la jornada laboral de 4 dies, que s'hi van comprometre però finalment no ha sigut possible. També hi ha hagut limitacions en quant a l'estudi per falta de bibliografia en català i en castellà.

Destacar, que al nostre país, Espanya, no existeixen estudis sobre l'impacte o els riscos psicosocials associats a la reducció d'hores en relació a la jornada laboral setmanal de 4 dies però si en relació a las llargues jornades de treball, la flexibilitat i la conciliació familiar, que mereixerien un estudi a banda.

Penso que en els propers anys, aquesta jornada de treball hi serà d'una manera o una altra, una opció a diverses companyies d'arreu de l'Estat espanyol i podrem veure la seva evolució, si té l'èxit que una part considerable de la població creu que pot arribar a tenir i sobretot quins impactes negatius comportarà.

A la finalització d'aquest estudi, he tingut coneixement que en data 6 de juny, l'organització *4 Day Week*<sup>11</sup> va començar al Regne Unit un estudi sobre la jornada laboral de 4 dies. Durant 6 mesos, uns aproximadament 3.000 treballadors gaudiran d'un dia festiu extra. Participen companyies de sectors diversos com organitzacions bancàries, comerços minoristes, grups hotelers i empreses d'animació. Degut a l'impacte que s'està produint als EEUU en relació a la gran dimissió dels treballadors, consideren que aquesta prova pot acreditar el futur d'aquest tipus de jornada.

---

<sup>11</sup>Twitter @4Day\_Week / <https://www.4dayweek.co.uk/>

## REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Estratègia Espanya 2050.

[[https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia\\_Espana\\_2050.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf)]

El Futuro del Trabajo y las Políticas de Empleo en la Comunidad Valenciana. *Bases e Ideas para una Estrategia de Transición*.

[<https://labora.gva.es/documents/166000883/166282936/El+futuro+del+trabajo+y+las+pol%C3%ADticas+de+empleo+en+la+Comunidad+Valenciana.pdf>]

Eh. (2021, 7 d'abril). *¿Es posible una semana laboral de 4 días?* [Video]. Facebook. <https://www.facebook.com/EhUniverso/videos/es-posible-una-semana-laboral-de-4-d%C3%ADas/5379615848776108/>

[https://hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2021/T0/T2\\_cas.html](https://hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2021/T0/T2_cas.html)

[https://hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2022/index\\_val.html](https://hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2022/index_val.html)

Gil, I. (2021, 21 de juliol). El Gobierno pacta con Más País llevar a los PGE el plan para la semana laboral de 32h. *El Confidencial*. [https://www.elconfidencial.com/espana/2021-07-21/gobierno-mas-pais-presupuestos-semana-laboral-cuatro-dias\\_3193535/](https://www.elconfidencial.com/espana/2021-07-21/gobierno-mas-pais-presupuestos-semana-laboral-cuatro-dias_3193535/)

Aros, C. (2021). La jornada laboral de 4 días. Una propuesta redistributiva para una economía agotada

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

Miñarro Yanini, M. (2021). Del fallido debate de la jornada de 35 horas al de 32: la dialéctica entre reducción o distribución de la jornada de Trabajo

Golden, L. (2012). The effects of working time on productivity and firm performance, research synthesis paper. *International Labor Organization (ILO) Conditions of Work and Employment Series*, (33).

Angrave, D., Charlwood, A. (2015). What is the relationship between long working hours, over-employment, under-employment and the subjective well-being of workers? Longitudinal evidence from the UK. *Human Relations*, 68(9), 1491-1515.

<https://www.henley.fi/app/uploads/2019/07/Journalists-Regatta-2019-White-Paper-FINAL.pdf>

Stronge, W., Harper, A., Guizzo, D. (2019). *The shorter working week: a radical and pragmatic proposal*. Autonomy, London

Barnes, A. (2020). *The 4 Day Week: How the Flexible Work Revolution Can Increase Productivity, Profitability and Well-being, and Create a Sustainable Future*. Piatkus.

Topp, J., Hille, J. H., Neumann, M., & Mötelfindt, D. (2021). How a 4-day Work Week affects Agile Software Development Teams. *arXiv preprint arXiv:2111.08968*.

Delaney, & Casey, C. (2022). The promise of a four-day week? A critical appraisal of a management-led initiative. *Employee Relations*, 44(1), 176–190. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0056>

Bauer, J. (1971). Clinical staffing with a 10-hour day, 4-day work week. *Journal of Nursing Administration*, 12-14.

Mooijman, R. (2022, 15 de febrer). Hoe zinvol is een voltijdse werkweek in vier dagen?. *De Standaard*. [https://www.standaard.be/cnt/dmf20220215\\_94028195](https://www.standaard.be/cnt/dmf20220215_94028195)

Murcia, J. (2022, 17 de febrer). Así será la jornada laboral de 4 días que probará el Gobierno en España. *El Correo*. <https://www.elcorreo.com/economia/tu-economia/jornada-laboral-4-dias-espana-funcionamiento-programa-piloto-20220217114332-nt.html>

Respon.cat. (2022, 10 de març). *Reconeixement Respon.cat a les bones pràctiques empresarials de reforma horària: Industrias Tapla*. [Video]. Youtube. <https://youtu.be/m-Q4hXnptCU>

RAC1. (2020, 17 de gener). “La setmana laboral de quatre dies disminueix l’absentisme laboral”. [Podcast]. <https://www.rac1.cat/societat/20200116/472920800215/setmana-laboral-quatre-dies-sou-jaen-delsol-absentisme-satisfaccio-treballadors.html>

Melgar Abad, S. (2020). *La jornada laboral de 4 días. Caso de estudio: Software DELSOL*. <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/121809/5/saramelgarsmTFM0620memoria.pdf>

[https://www.desigual.com/es\\_ES/Desigual-employees-approve-the-4day-working-week.html](https://www.desigual.com/es_ES/Desigual-employees-approve-the-4day-working-week.html)

Catà Figuls, J. (2021, 7 d'octubre). Desigual avisó a sus empleados de que despedirá a quien no acepte la reducción de jornada. *El País*. <https://elpais.com/economia/2021-10-07/desigual-aviso-a-sus-empleados-de-que-despedira-a-quien-no-accepte-la-reduccion-de-jornada.html>

Millán Alonso, S. (2021, 30 de setembre). Telefónica España pone en marcha su semana de cuatro días. *Cinco días*. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/09/29/companias/1632941730\\_307304.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/09/29/companias/1632941730_307304.html)

<https://cabify.com/es/cabify-cares>

Verbo, M.L. (2022, 16 de febrer). Los viernes al sol de Cabify, HPE, Novo Nordisk y Eventbrite en España. *Expansión*. <https://www.expansion.com/expansion-empleo/2022/02/16/620d0b1a468aeb0e158b461e.html>

<https://www.nytimes.com/2011/05/02/us/02four.html>

<https://www.4dayweek.co.uk/>

## **Normativa**

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d' octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Reial Decret 1561/1995 de 21 de setembre, en relació a les jornades especials de treball

## **Jurisprudència**

STS 3870/2016 de 29/06/2016.

## ANNEXOS

### Annex I - TFM RRHH La reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies (Opinió / percepció)

#### TFM RRHH La reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies (Opinió / percepció)

Aquesta enquesta té com a objectiu recopilar informació sobre l'opinió i la percepció que tenen sobre aquest tipus de jornada aquelles persones ocupades, en las que en la seva companyia no es porta a terme una jornada laboral de 4 dies setmanals.

**Sexe** \*

Home

Dona

**Edat** \*

16 - 25

26 - 35

36 - 45

45 - 55

56 - 65

+ 65

**Indiqui el seu sector d'activitat** \*

Administració Pública

Agricultura, alimentació, ramaderia, pesca i activitats forestals

Indústria

Energia

Construcció i instal·lacions

Aigua, sanejament i residus

Salut

Hostaleria i turisme

Comerç

Transport i logística

Educació, cultura i oci

Activitats dels professionals (autònom)

Financeres i d'assegurances

Indiqui el seu nivell d'estudis \*

- Sense estudis
- Estudis primaris
- Educació Secundària
- CFGM
- CFGS
- Batxillerat
- Titulació universitària (Diplomatura, Llicenciatura o Grau)
- Postgrau
- Màster universitari
- Doctorat

Treballa en una companyia amb capital estranger? \*

- Sí
- No

Al seu lloc de treball és indefinit/da? \*

- Sí
- No

Quants anys porta en aquest lloc de treball? \*

- Menys d'1 any
- Entre 1 i 3 anys
- Més de 3 anys

Quin número d'hores setmanals realitza dins de la seva jornada laboral? \*

- Menys de 20 hores
- Entre 20 i 30 hores
- Entre 30 i 40 hores
- Més de 40 hores

Quin tipus de jornada realitza? \*

- Completa
- Parcial

Quin tipus d'horari realitza? \*

- Jornada partida
- Jornada intensiva
- Torns

Com valora la flexibilitat de la que disposa actualment a la seva companyia respecte la conciliació familiar, personal i laboral \*

	1	2	3	4	
Molt baixa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molt alta

Respecte la pregunta anterior, considera que si la seva jornada setmanal fos de 4 dies, la seva conciliació familiar, personal i laboral milloraria? \*

- Sí
- No
- Igual

Com valora el seu rendiment respecte a la productivitat en la seva actual jornada? \*

	1	2	3	4	5	
Molt baixa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Molt alta

Respecte la pregunta anterior, considera que si la seva jornada setmanal fos de 4 dies, la seva productivitat seria superior a la actual? \*

- Sí
- No
- Igual

Considera que està motivat al seu lloc de feina? \*

- Sí
- No



Estaria més motivat si la seva jornada laboral setmanal fos de 4 dies? \*

- Sí
- No
- Igual

Si la seva companyia li oferís la possibilitat de dur a terme una reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies amb una reducció de salari, ho acceptaria? \*

- Sí
- No

Si la seva companyia li oferís la possibilitat de dur a terme una reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies sense cap tipus de reducció en el seu salari, ho acceptaria? \*

- Sí
- No

Si la seva companyia portés a terme aquest tipus de jornada setmanal de 4 dies, considera que contractarien més personal o pel contrari assumiria més càrrega de feina o li demanarien que es quedés a fer hores extres? \*

- Contractació més personal
- Major càrrega de feina o realitzar hores extres
- Ambdues

Si la seva companyia portés a terme aquest tipus de jornada setmanal de 4 dies, sense cap tipus de contractació extra de personal, considera que patiria més càrrega i estrès laboral? \*

- Sí
- No

Creu que les relacions laborals entre companys es poden veure minvades si s'aplica aquest tipus de jornada laboral? \*

- Poc                      1                      2                      3                      4                      Molt
-

Creu que la seva companyia perdria competitivitat respecte a la competència si aplica aquest tipus de jornada? \*

- Sí
- No

Quins considera que són els avantatges d'aquest tipus de jornada laboral? \*

- Conciliació
- Benestar
- Impacte ambiental
- Augment de la productivitat
- Millora de la sostenibilitat
- Reducció de l'absentisme
- Atracció del talent
- Estalvi de temps
- Estalvi econòmic

Quins considera que són els desavantatges d'aquest tipus de jornada laboral? \*

- Major càrrega de treball
- Reducció del salari
- Estrès laboral
- Menys compromís, tant personal com laboral
- La falsa il·lusió i percepció de treballar menys hores
- No es aplicable de forma genèrica
- Pèrdua de poder adquisitiu
- Retenció del talent
- Competència

Veus factible l'opció que la seva companyia pugui portar a terme una reducció setmanal de la jornada laboral a 4 dies? \*

- |      |                       |                       |                       |                       |      |
|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------|
|      | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |      |
| Gens | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Molt |

Considera que la seva opinió respecte a aquest tipus de jornada, està condicionada pels elements externs que venen tant dels partits polítics com dels mitjans de comunicació? \*

- Sí
- No
- Potser

Quina és la seva opinió al respecte d'aquest tipus de jornada setmanal de 4 dies, veu viable la seva aplicació a l'Estat espanyol? \*

- Sí
- No

## Annex II - Impacte jornades laborals setmanals de menys de 5 dies

### Impacte jornades laborals setmanals de menys de 5 dies

Sector sanitari

Les jornades laborals setmanals en las que treballes menys de 5 dies, tenen un impacte positiu en la teva conciliació familiar? \*

Sí

No

Treballes amb més motivació sabent que tens més dies de festa aquella setmana? \*

Sí

No

Per tant, consideres que tant tu com la teva companyia obteniu un benefici pel que fa a la productivitat? \*

Sí

No

T'agradaria que en el teu calendari anual, la teva jornada setmanal sempre fos de 4 dies? \*

Sí

No

Creus que en un futur no molt llunyà, la teva organització pot preveure la implementació d'una jornada laboral setmanal de 4 dies de manera genèrica? \*

Sí

No

Creus que una jornada laboral de 4 dies setmanals té més beneficis que inconvenients per al treballador? \*

Sí

No

Respecte la pregunta anterior, i per la teva organització, si s'arribés a consolidar aquest tipus de jornada, podria tenir dificultats alhora d'aplicar-ho de manera genèrica, ja sigui per manca de treballadors o per altres motius? \*

Sí

No

### **Annex III - Entrevista a Sergi Ariño Carbonell membre de l'equip de gestió de persones a Industrias Tapla)**

- Quan va començar a aplicar la jornada laboral de 4 dies a Industrias Tapla? I per què? Vau fer cap estudi per portar-la a terme o va sorgir com a reivindicació laboral dels mateixos treballadors?

**Es va començar a aplicar el Setembre 2018. El 2018 des de planificació estratègica es va dirigir un estudi de processos i departaments durant un any per identificar com invertim el temps a l'empresa i possibles millores.**

- Com apliqueu a Industrias Tapla la jornada laboral de 4 dies? És a dir, és de dilluns a dijous, de dimarts a divendres, o no és fa en dies consecutius?

**La jornada es realitza de dilluns a dijous de 9:45 h cada dia.**

- Tota la companyia fa aquest tipus de jornada? I si no és el cas, quin criteri es segueix? És viable aplicar-ho de manera genèrica?

**La jornada es realitza només a una secció de producció. Es permet realitzar aquesta jornada en aquesta secció ja que produeix material intermig i no material final, al no produir material final no els hi afecta les exigències d'entrega dels clients.**

**En el nostre cas no es viable aplicar-ho de manera genèrica, però en altres empreses on puguis fer rotacions si ho veiem viable.**

- L'aplicació de la jornada laboral setmanal de 4 dies ha comportat cap tipus de reducció salarial a la plantilla?

**No ha comportat cap reducció salarial, ja que les persones d'aquesta secció realitzarien les mateixes hores si treballessin de dilluns a divendres però més repartides.**

- S'ha pogut contractar més personal degut a aquesta reducció setmanal de la jornada?

**La Jornada de dilluns a dijous a suposat la creació de dos llocs de treball per crear un equip de neteja en les línies de producció.**

- Quin seguiment feu des d'Industrias Tapla de l'impacte positiu que té la jornada laboral de 4 dies? Feu cap tipus d'avaluació anual?

**Quan es va aplicar la jornada de dilluns a dijous es va realitzar un seguiment durant diversos mesos per saber si la seva aplicació era eficient i eficaç. Es va revisar si s'arribava als objectius de producció i com es movia el consum energètic.**

**Actualment, es fa un seguiment mensual a partir d'indicadors de producció i consum energètic.**

- I de l'impacte negatiu? Quin tipus de millora considereu des de l'equip de gestió de persones que es pot portar a terme?

**Actualment l'aplicació d'aquesta jornada no veiem impactes negatius, ja que ens permet augmentar la producció, un estalvi energètic i felicitat de les persones treballadores.**

- Durant aquests anys, considereu o teniu dades de que la productivitat dels treballadors és superior? o inferior? I pel que fa a la motivació i a l'absentisme?

**Gràcies a l'aplicació d'aquesta jornada hi ha hagut un augment de la productivitat d'un 18%. I l'absentisme no justificat de la secció es 0, ja que les persones estan motivades.**

- Els membres de l'equip de gestió de persones, també gaudiu d'aquest tipus de jornada? Des d'un punt de vista personal, com ha afectat això a la teva vida personal? La conciliació laboral i familiar s'ha vist afectada?

**Els membres de l'equip de gestió de persones no gaudim d'aquest tipus de jornada, però el que si ens han comunicat les persones treballadores d'aquesta secció que al gaudir dels divendres de festa poden fer activitats amb la seva parella o fer encàrrecs, que el cap de setmana no podien realitzar.**

**A la resta de l'empresa on no tenim la jornada de 4 dies gaudim de altres eines que ens aporten una bona conciliació laboral i familiar, com per exemple la bossa d'hores, flexibilitat, jornada compactada de dilluns a dijous de 8 a 17:30 amb una hora per dinar, jornada reduïda de 8 a 13:30h els divendres, els dies abans d'una festa o la primera**

**setmana tornant de vacances, també gaudim de jornada intensiva al Juliol o el teletreball com a eina.**

Vist l'èxit, hi ha cap tipus de previsió a futur, pel que fa a la implementació de la jornada laboral de 4 dies a altres seccions de la companyia o en el personal que realitza tasques més administratives?

**Totes les seccions estan en estudi constant per si hi ha la possibilitat d'aplicar la jornada de 4 dies en altres seccions on benefici a les dos parts.**

Tens coneixement sobre si hi ha altres companyies catalanes que portin a terme aquest tipus de jornada?

**Hi ha una empresa de formacions i consultoria de Sant Cugat que es diu "Ingecal", que fa una setmana ha estat premiada per usos del temps per l'ajuntament de Barcelona, on també, uns mesos a l'any fa jornada de 4 dies.**

Finalment, m'agradaria que m'expliquessis una mica la teva opinió i experiència respecte a aquest tipus de jornada i quin futur i viabilitat li veus amb l'actual legislació espanyola, sent conscients de l'atur estructural i juvenil que patim.

**Segons la meva visió l'aplicació d'una jornada de 4 dies en una activitat que ho permeti, sempre aportarà beneficis per les dos parts si està ben estructurada per l'empresa.**

**Creiem que sempre serà viable fer una jornada de 4 dies mentre es realitzin les 1752h de conveni de forma compactada, ja que la reducció d'un 20% o 25% de les hores setmanals creiem que la majoria d'empreses no ho podrien realitzar.**

**Hi veig futur l'aplicació de la jornada de 4 dies sempre que ens sapiguem adaptar i sempre tenint en compte si el client també s'adapta a aquesta jornada, Ja que mentre siguis eficaç i eficient al servei a client i millori la conciliació laboral familiar sempre tindrà futur.**

**Respecte l'afectació a l'atur estructural i juvenil la jornada de 4 dies, creiem que es podria millorar amb altres accions i no només amb la jornada de 4 dies, ja que es un tema molt profund i donaria per molt. Però com en el nostre cas que en aplicar la jornada de 4 dies a generat dos llocs de treball, en altres empreses que apliquin per exemple rotació de personal per fer una jornada de 4 dies també pot generar llocs de treball.**

## Annex IV - Consulta INSST



[Inicio](#) > Solicitud de Información

**Tu solicitud de información ha sido enviada correctamente. En breve recibirás una respuesta en tu correo electrónico.**

**A continuación te mostramos la copia de la información que nos has enviado. Puede imprimir el contenido de la misma.**

Datos de/la interesado/a	
NºRegistro	2022-0653
Nombre y Apellidos	Edgar Rodríguez Aragonès
Remitente	edgar.r.a@gmail.com
País	España
Provincia	Barcelona
Teléfono	677692041

Solicitud de información	
Solicitud de información	Escribo esta solicitud de información por si me podía indicar la existencia de informes, material o cualquier otro tipo de documentación tanto técnica como normativa sobre el impacto o riesgo psicosocial, beneficios y/o desventajas que puede tener para el trabajador tanto la reducción o el incremento de horas de trabajo respecto a la jornada laboral ordinaria. Así como también si existe algún tipo de documentación respecto a la jornada laboral de 4 días, y si no es el caso sobre otros tipos de reducción horaria o el impacto de medidas de flexibilización respecto a la conciliación (por ejemplo). Muchas gracias.

Otros datos útiles	
Nivel de conocimientos en PRL	Básico
¿Cuál es su función o actividad profesional?	Estudiante

Síguenos en... [twitter](#) [youtube](#) [linkedin](#)

[Quejas y sugerencias](#) | [Contacto](#) | [Mapa web](#) | [Aviso legal](#) | [Accesibilidad](#) | [Política de Cookies](#)

© INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. C/ Torrelaguna 73, 28027 Madrid. 913 63 41 00



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO

CENTRO NACIONAL  
DE CONDICIONES DE TRABAJO

## Respuesta a su consulta formulada al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

Nº Consulta: 2022-0653

Nº referencia CNCT: OT 153.22

Fecha respuesta: 27/05/2022

En relación con su solicitud de información de fecha 3 de mayo en la que consulta sobre "*riesgos psicosociales y jornada de trabajo*", se informa lo siguiente:

De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 8 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** (en adelante, LPRL), el INSST es un órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado y, como tal, su función de asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo debe limitarse al ámbito exclusivamente **técnico**.

Dicho lo anterior, a continuación, se expone a título informativo el criterio de este Instituto con relación a la cuestión planteada:

No tenemos conocimiento de estudios o documentación sobre los riesgos psicosociales de la jornada de 4 días. Sin embargo, se adjunta un listado de referencias bibliográficas relativas a diversos aspectos relacionados con la jornada de trabajo, flexibilidad y conciliación de la vida laboral y personal, obtenidas en el fondo documental del CNCT.

Tenga en cuenta que muchas referencias son accesibles online, clicando en el enlace correspondiente. Para disponer de aquellos documentos que solo están disponibles en formato papel, se puede solicitar una copia de estos contactando directamente con la biblioteca del centro llamando al teléfono 93 280 01 02, o bien escribiendo a la dirección de correo electrónico [cnct.biblioteca@insst.mites.gob.es](mailto:cnct.biblioteca@insst.mites.gob.es)

Para una mayor información, se recomienda acceda a la página web del INSST- <https://www.insst.es/>-, en la que podrá consultar toda la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, así como la documentación técnica elaborada por el propio INSST o por otras instituciones, organismos europeos y de otros países que, sin duda, podrá resultarle de gran interés.

Se recuerda que el criterio expuesto se emite a título meramente informativo, careciendo, en consecuencia, de carácter vinculante.

INSST – Centro Nacional de  
Condiciones de Trabajo

Dirección:  
Calle Dulcet, 2-10  
08034 Barcelona [www.insst.es](http://www.insst.es)

Página 1 de 1

[cnct@insst.mites.gob.es](mailto:cnct@insst.mites.gob.es)

Tel. 932 80 01 02

Fax 932 80 36 42

<http://www.insst.es>

DIR3: EA0041504



## Listado de referencias

23/05/2022

AFONSO, P., FONSECA, M., PIRES, J. F.

### **IMPACT OF WORKING HOURS ON SLEEP AND METAL HEALTH**

(Impacto de las horas de trabajo en el sueño y la salud del metal)

*Occup Med*, 2017, v. 67 n. 5, pp. 377-382

PSICOPATOLOGÍA, JORNADA LABORAL, JORNADA PROLONGADA, ANSIEDAD, DEPRESIÓN, SUEÑO, CALIDAD, RIESGOS PSICOSOCIALES, PRODUCTIVIDAD

Este artículo evalúa la salud mental y física de los trabajadores en relación a las horas y la calidad del sueño. Adicionalmente, se estudia la relación entre la duración de la jornada de trabajo y su influencia en la calidad del sueño. Se analiza el impacto y consecuencias de los problemas mentales y desórdenes del sueño a nivel individuo y a nivel organización. Se evalúa la influencia de estos factores en la productividad laboral. Se presentan los resultados y conclusiones del estudio, en el que participaron 429 empleados. Bibliografía: 30 referencias.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

### **GUÍA ELECTRÓNICA PARA LA GESTIÓN DEL ESTRÉS Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 2019.**

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-ri-sks>, 09/03/2020

CDU CV 658.3.053.4(036) Age

RIESGOS PSICOSOCIALES, ESTRÉS, ESTRÉS NO-LABORAL, FACTORES, FACTORES NO LABORALES, TRABAJADORES, EMPRESAS, PREVENCIÓN, CONTROL, EVALUACIÓN DE RIESGOS, ATENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN, RESILIENCIA, INFORMACIÓN, FORMACIÓN, ACTUACIÓN, JORNADA LABORAL, RENDIMIENTO, RESPONSABILIDAD, RELACIONES LABORALES, APOYOS, CORRECCIÓN, COMPROMISO CON EL TRABAJO, PROMOCIÓN DE LA SALUD, ENFERMEDADES PROFESIONALES, BIENESTAR, BIENESTAR PSÍQUICO, SALUD, SALUD PSÍQUICA, SALUD LABORAL, SALUD MENTAL, ACTIVIDAD FÍSICA, BAJAS, ALCOHOL, TABACO, DROGAS, PAUSAS, DESCANSOS, RELAJACIÓN, EMPATÍA, GESTIÓN, EXIGENCIAS DEL TRABAJO, EXIGENCIAS, VIOLENCIA, ACOSO, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA VERBAL, DENUNCIAS, ECONOMÍA, VIDA FAMILIAR, VIDA LABORAL, VIDA SOCIAL, EMBARAZO, HIJOS

AHRENDT, D. et al.

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO

### **LIVING, WORKING AND COVID-19**

(Vivir, trabajar y COVID-19) 2020.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf), 07/12/2020

CDU CV 331-616.98:578 Ahr

COVID-19, PANDEMIAS, PERSONAS, TRABAJO, MERCADO DE TRABAJO, ECONOMÍA, JORNADA LABORAL, HORA DE TRABAJO, HORARIO, INSEGURIDAD, CONCILIACIÓN, CALIDAD DE VIDA, VIDA FAMILIAR, VIDA LABORAL, EQUILIBRIO, BIENESTAR, TELETRABAJO, SEGURIDAD, SALUD LABORAL, TRABAJADORES, TRABAJADORES AUTÓNOMOS

ALLEN, T. D., MARTIN, A.

### **THE WORK-FAMILY INTERFACE: A RETROSPECTIVE LOOK AT 20 YEARS OF RESEARCH IN JOHP**

(La interfaz trabajo-familia: una mirada retrospectiva a 20 años de investigación en JOHP)

*J Occup Health Psychol*, 2017, v. 22 n. 3, pp. 259-272

CONCILIACIÓN, VIDA FAMILIAR, VIDA LABORAL, SALUD, SALUD LABORAL, REVISIÓN, BIBLIOGRAFÍA

Este artículo hace una revisión bibliográfica sobre la relación trabajo-familia con implicaciones relacionadas con la salud. Se buscaron artículos clave y principales construcciones y temas teóricos basándose en las necesidades de investigación identificadas por Westman y Piotrkowski (1999). Los autores ofrecen una evaluación de la investigación trabajo-familia según se hayan abordado esas necesidades. Finalmente, discuten temas contemporáneos para centrar futuras investigaciones, estudios de intervención, enfoques multinivel, temporalidad y cambio dinámico, perspectivas gerenciales y entornos laborales diversos. Bibliografía: 125 referencias.

ANTTILA, T., HÄRMÄ, M., OINAS, T.

**WORKING HOURS: TRACKING THE CURRENT AND FUTURE TRENDS**

(Horas de trabajo: seguimiento de las tendencias actuales y futuras)

*Ind Health*, 2021, v. 59 n. 5, pp. 285-292

HORA DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, LUGARES DE TRABAJO, TENDENCIAS, FUTURO, MERCADO DE TRABAJO, RITMO DE TRABAJO, TURNICIDAD, GLOBALIZACIÓN, NUEVAS TECNOLOGÍAS, TIC, TELETRABAJO, PANDEMIAS, CONCILIACIÓN, VIDA FAMILIAR, VIDA LABORAL, BIENESTAR, SALUD, SALUD LABORAL

Es necesario realizar un seguimiento de las tendencias de las horas de trabajo pues afectan a la vida cotidiana y la interacción entre el trabajo y la vida, y a la salud. Se discuten las tendencias de diferentes aspectos de las horas de trabajo como: la duración, el tiempo, el ritmo y la autonomía; además de los cambios espaciales de trabajo. Se comentan los factores que impulsan estos cambios: la globalización y la reestructuración empresarial, las nuevas tecnologías de la información, el cambio demográfico y climático y las pandemias actuales y futuras. Se menciona que las tendencias actuales en las futuras horas de trabajo generan riesgos para la vida personal, familiar y social, el bienestar material y la salud. Además, se señala que dichos cambios pueden brindar más autonomía y tiempo para la recuperación a los empleados, ya que las nuevas tecnologías y cambios en las empresas permiten que los trabajadores puedan decidir sobre cómo, dónde y durante cuánto tiempo se realiza el trabajo. Bibliografía: 41 referencias.

AUMAYR-PINTAR, C., CERF, C., PARENT-THIRION, A.

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO

**WORKING CONDITIONS. BURNOUT IN THE WORKPLACE, A REVIEW OF DATA AND POLICY RESPONSES IN THE EU 2018,**

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18047en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18047en.pdf), 18/02/2019

CDU CV 658.5 Aum

ESTRÉS, AGOTAMIENTO PSÍQUICO, ENFERMEDADES PROFESIONALES, CLASIFICACIÓN, DIAGNÓSTICO, AMBIENTE, LUGARES DE TRABAJO, CONFLICTOS LABORALES, APOYO SOCIAL, CARGA DE TRABAJO, HORA DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, TRABAJO EN EQUIPO, EFECTOS, MOTIVACIÓN, BAJAS, PREVENCIÓN, ESTUDIOS

BARANDA, L.

**ESTUDI SOBRE LA SALUT, ESTILS DE VIDA I CONDICIONS DE TREBALL DE LES INFERMERES I INFERMERS DE CATALUNYA : INFORME DE RESULTATS 2017,**

<http://www.consellinfermeres.cat/wp-content/uploads/Salut-estils-de-vida-i-condicions-de-treball-de-le-s-Infermeres-i-Infermers-de-Catalunya.pdf>, 01/03/2018

CDU CV 658.5:614.253.5 Bar

ENFERMEROS, CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD LABORAL, SALUD MENTAL, LUGARES DE TRABAJO, PUESTOS DE TRABAJO, HORARIO, VIDA LABORAL, VIDA FAMILIAR, FORMACIÓN, MUESTRA ESTADÍSTICA, TRABAJO, TABACO, ALCOHOL, CONSUMO, SUEÑO, OBESIDAD, SOBREPESO, ENFERMEDADES CRÓNICAS, FATIGA, ESTRÉS, FÁRMACOS, PREVENCIÓN, VACUNAS, GINECOLOGÍA, VIGILANCIA DE LA SALUD, COLESTEROL, TENSION, ECONOMÍA, CRISIS ECONÓMICA, SALARIOS

BARTOLL, X., RAMOS, R.

**WORKING HOUR MISMATCH, JOB QUALITY, AND MENTAL WELL-BEING ACROSS THE EU28: A MULTILEVEL APPROACH**

(Desajuste de las horas de trabajo, calidad del trabajo y bienestar mental en la UE28: enfoque multinivel)

*Int Arch Occup Environ Health*, 2020, v. 93 n. 6, pp. 733–745

SALUD, SALUD LABORAL, SALUD MENTAL, BIENESTAR, CALIDAD, INTENSIDAD, CONDICIONES DE TRABAJO, MEJORA CONTINUA, JORNADA, JORNADA LABORAL, HORARIO, FLEXIBILIDAD, EUROPA, UNIÓN EUROPEA

En este artículo se presentan los resultados del estudio transversal realizado para estimar la asociación entre los desajustes en horarios y jornadas de trabajo y el bienestar mental. En el estudio se emplean los datos de la Encuesta Europea de 2015 sobre condiciones de trabajo. La muestra incluye 9.345 hombres y 10.998 mujeres, de los 28 países que forman la Unión Europea (UE). Los datos se analizan mediante regresión lineal multinivel y se agrupan en función del bienestar mental y el desajuste entre horas de trabajo deseadas y reales. En general, los resultados muestran que el

sobreempleo implica una reducció del bienestar mental. Aunque esta asociaci3n varía en funci3n de la calidad del trabajo y del género, entre otros parámetros. Se concluye que, el favorecer políticas que promuevan la flexibilidad laboral por parte de los empleados puede mejorar el bienestar mental de los trabajadores.

BENAVENTE TORRES, M. I.

**LA RATIFICACI3N DEL CONVENIO OIT N° 189 SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

*Rev MITES, 2021, v. 151, pp. 163-193*

LEGISLACI3N LABORAL, SERVICIO DOMÉSTICO, MIGRANTES, CONDICIONES DE TRABAJO, RIESGOS, RIESGOS PSICOSOCIALES, VIOLENCIA, VIOLENCIA DOMÉSTICA, RELACIONES LABORALES, CONTRATOS, JORNADA LABORAL

El artículo comenta los aspectos más importante del Convenio n°189 sobre las condiciones de trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. Se tratan temas como: la protecci3n de los menores en el trabajo doméstico, los/as trabajadores/as migrantes, la prevenci3n de riesgos, el contrato, la jornada laboral, etc.

BENAVIDES, F. G.

**LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LA COVID-19**

*Arch Prev Riesgos Laborales, 2020, v. 23 n. 2, pp. 154-158*

<https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/50/21>, 27/07/2020

PANDEMIAS, COVID-19, TRABAJADORES, SALUD, SALUD LABORAL, TRABAJO, CAMBIOS, HORARIO, TELETRABAJO

La pandemia de la COVID-19 está afectando a toda la sociedad, y de manera especial a los trabajadores y a las empresas. Los ajustes de plantilla, algunos temporales, la reducci3n de horarios, el teletrabajo, son algunos de los cambios masivos que se están produciendo consecuencia directa de la pandemia. Cuánto quede de todo esto estará por ver, a juicio del autor. Bibliografía: 8 referencias.

COMISIONES OBRERAS (MADRID)

**CRISIS Y ORGANIZACI3N DEL TIEMPO DE TRABAJO**

*Madrid: Ediciones GPS Madrid, 2011.- 158 p.; 30 cm*

CDU 331.811Com

<http://www.saludlaboralmadrid.es/documentos/P156.pdf>, 27/04/2012

TIEMPO DE TRABAJO, TURNICIDAD, RITMOS CIRCADIANOS, VIGILANCIA, VIOLENCIA, CUESTIONARIOS, JORNADA LABORAL, SALUD LABORAL

CONTENIDO: Introducci3n. Marco jurídico. Los ritmos circadianos (cerca días, cerca de un día) y su influencia en la salud. El trabajo a turnos y nocturno. Consecuencias del trabajo a turnos y nocturno para la salud. Vigilancia de la salud. Los ritmos de trabajo. El desplazamiento al trabajo. Un aumento del tiempo de trabajo. Violencia de género y tiempo de trabajo. Conciliaci3n de la vida laboral y familiar. La doble presencia. Resultados del estudio sobre organizaci3n del tiempo de trabajo. Descripci3n de las empresas visitadas. Resultados globales. Resultados por tamaño de empresa. Resultados por federaciones. Conclusiones. Propuestas. Bibliografía. Anexo: Cuestionario sobre organizaci3n del tiempo de trabajo.

CONWAY, H. S. et al.

**ASSOCIATION BETWEEN LONG WORK HOURS AND POOR SELF-REPORTED GENERAL HEALTH AMONG LATIN AMERICAN IMMIGRANT AND NATIVE WORKERS IN THE UNITED STATES AND SPAIN**

(Asociaci3n entre jornadas de trabajo largas y percepci3n general de mala salud entre los trabajadores inmigrantes y nativos en Estados Unidos y España)

*Am J Ind Med, Dec 2016, v. 59 n. 12, pp. 1105-1111*

MIGRANTES, JORNADA PROLONGADA, SALUD LABORAL, PERCEPCI3N, HORARIO

El objetivo de este estudio es analizar las relaciones entre las horas trabajadas a la semana y la percepci3n general del estado de salud que no ha sido evaluado entre los inmigrantes latinoamericanos y los trabajadores locales en los dos países.

El método empleado es el estudio transversal de la asociaci3n entre jornadas de trabajo largas (LWH) (p.e. > 51 horas a la semana) y la percepci3n general de mala salud (SRGH) en base a datos de 2626 trabajadores en Estados Unidos (inmigrantes=10,4%) y 8306 trabajadores en España (inmigrantes=4,1%).

Los resultados obtenidos en ambos países en relación a los trabajadores locales que trabajan más de 51 horas a la semana reflejan que tienen peor percepción de su salud respecto de los que trabajan menos horas (US: OR=1,59; 95% CI=1.01-2,49; Spain: OR=2,17; 95% CI=1,71-2,75); cuando analizamos la muestra por sexos, también se observó entre las mujeres trabajadoras inmigrantes en España una percepción general de mala salud (OR= 3,47; 95% CI=1,15-10,5).

Las conclusiones de este estudio son que las jornadas de trabajo largas están asociadas a resultados diferentes en la percepción general de la salud entre los trabajadores locales e inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos y España, esto puede reflejar desigualdades sociales o laborales que son generales o ser el resultado de la crisis financiera de 2008.

CHAM, B. S., ANDREI, D. M., GRIFFIN, M. A., GRECH, M., NEAL, A.

**INVESTIGATING THE JOINT EFFECTS OF OVERLOAD AND UNDERLOAD ON CHRONIC FATIGUE AND WELLBEING**

(Investigación de los efectos conjuntos de la sobrecarga y la subcarga sobre la fatiga crónica y el bienestar)

*Work Stress, 2021, v. 35 n. 4, pp. 344-357*

MARINEROS, CARGA DE TRABAJO, SOBRECARGAS, EXIGENCIAS DEL TRABAJO, ENFERMEDADES PROFESIONALES, SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA, FATIGA, BIENESTAR, RIESGOS PSICOSOCIALES, JORNADA PROLONGADA, HORARIO 24 HORAS

Este estudio examina cómo la combinación de sobrecarga y subcarga en una misma jornada laboral prolongada influye en la fatiga y el bienestar psicológico de los marineros. Estudiando a en 943 marineros, se observó: 1) que la carga insuficiente tenía una asociación más fuerte con la fatiga crónica y el deterioro del bienestar que la sobrecarga, 2) que la combinación entre sobrecarga y subcarga, y sobre todo la sobrecarga, afectaba al negativamente bienestar psicológico, y 3) la importancia de prestar atención a los momentos de subcarga o carga insuficiente, debido a que también influyen en la fatiga y el bienestar de los trabajadores, y se han estudiado en menor medida. Bibliografía: 47 referencias.

CHINCHILLA, N. et al.

CENTRO INTERNACIONAL TRABAJO Y FAMILIA MADRID. COMUNIDAD MADRID. CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

**GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA EMPRESA FLEXIBLE : HACIA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. PARTE 1 Y PARTE 2 [s.a.]**

[www.empresaconciliacion.com](http://www.empresaconciliacion.com),

CDU 331.048.2 Cen

FAMILIA, MUJERES, EMPLEO, CONCILIACIÓN, HORARIO FLEXIBLE, NUEVAS TECNOLOGÍAS, FORMACIÓN VIRTUAL, INFORMACIÓN, SALUD LABORAL

CHO, S.-S. et al.

**THE COMBINED EFFECT OF LONG WORKING HOURS AND LOW JOB CONTROL ON SELF-RATED HEALTH: AN INTERACTION ANALYSIS**

(El efecto combinado de largas horas de trabajo y bajo control del trabajo en la salud percibida: un análisis de interacción)

*J Occup Environ Med, 2018, v. 60 n. 5, pp. 475-480*

TRABAJADORES, CONTROL, TRABAJO, ESTRÉS, ENCUESTAS, JORNADA PROLONGADA

Se analizaron los datos de los trabajadores obtenidos de la tercera Encuesta de Condiciones de Trabajo de Corea (KWCS). Los resultados obtenidos implican que un bajo control del trabajo puede aumentar la influencia negativa de las largas horas de trabajo en la salud autoevaluada.

CONWAY, S. H. et al.

**THE IDENTIFICATION OF A THRESHOLD OF LONG WORK HOURS FOR PREDICTING ELEVATED RISKS OF ADVERSE HEALTH OUTCOMES**

(La identificación de un umbral de largas horas de trabajo para predecir riesgos elevados de efectos adversos en la salud)

*Am J Epidemiol, 2017, v. 186 n. 2, pp. 173-183*

TRABAJO, HORARIO, HORARIO PROLONGADO, TRABAJADORES, SALUD LABORAL, ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, NEOPLASIAS MALIGNAS

Este estudio proporciona la primera definición basada en el riesgo para la salud de largas horas de trabajo. Se necesita un mayor examen del poder predictivo de este punto de corte en otros resultados de salud y en otras poblaciones de estudio. Bibliografía: 60 referencias.

COOPER, C. L., LU, L.

**PRESENTISM AT WORK**

(Presentismo en el trabajo)

*Cambridge: Cambridge University Press, 2018. - xvi, 322 p.; 24 cm*

(Cambridge Companion to Management; ISBN 978-1-107-18378-0; CDU 331.816 Coo)

PRESENTISMO, ABSENTISMO, LUGARES DE TRABAJO, TRABAJO, MOTIVACIÓN, ENFERMEDADES PROFESIONALES, ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO, BIENESTAR, AGOTAMIENTO PSÍQUICO, SALUD LABORAL, CONDUCTA, INNOVACIÓN, CONFLICTOS LABORALES, CONCILIACIÓN, VIDA LABORAL, VIDA FAMILIAR, AMÉRICA LATINA, ASIA, CHINA

CONTENIDO: Introducción. PARTE I, Situando el presentismo en el escenario global. Aproximaciones teóricas y metodológicas: 1- El presentismo, una introducción a un fenómeno global imperante. 2- Presentismo, una revisión crítica de la literatura. 3- Entender la excesiva disponibilidad para el trabajo en el Asia confuciana. Interacciones entre fuerzas socioculturales e impulsos personales. PARTE II, Entendiendo el comportamiento del presentismo: 4- Motivación y presentismo, los por qué y los qué. 5- La dinámica de la asiduidad en el trabajo. El presentismo y el ausentismo. 6- Presentismo por enfermedad y factores de presión-asistencia. 7- Presentismo en la investigación económica. PARTE III, Entendiendo las consecuencias del presentismo: 8- Presentismo y bienestar en el trabajo. 9- Presentismo, burnout y salud. 10- Presentismo y comportamiento innovador. PARTE IV, Entendiendo el presentismo en un contexto transcultural: 11- Presentismo y conflicto trabajo-familia/familia-trabajo. Un acercamiento intercultural con dos países latinos. 12- Presentismo en el contexto laboral chino

CROWTHER, M. E. et al.

**PERCEPTIONS OF THE IMPACT OF NON-STANDARD WORK SCHEDULES ON HEALTH IN AUSTRALIAN GRADUATES: AN EXPLORATORY STUDY**

(Percepciones del impacto de los horarios de trabajo no estándar en la salud de los graduados australianos: estudio exploratorio)

*Ind Health, 2020, v. 58 n. 1, pp. 54-62*

[https://www.jniosh.johas.go.jp/en/indu\\_hel/doc/IH\\_58\\_1\\_54.pdf](https://www.jniosh.johas.go.jp/en/indu_hel/doc/IH_58_1_54.pdf), 22/07/2020

HORA DE TRABAJO, HORARIO, SALUD LABORAL, RIESGOS, FUTURO, ALUMNOS, AUSTRALIA

El estudio investigó si los recién graduados australianos en varios horarios de trabajo no estándar perciben que su horario de trabajo afecta negativamente su salud. Se recogieron las respuestas de 120 graduados. Se destacó la importancia de estudiar el impacto de las horas de trabajo en la salud, particularmente cuando los trabajadores pueden estar experimentando buena salud global, pero estar en riesgo de resultados de salud negativos en el futuro. Bibliografía: 42 referencias.

DETTMERS, J.

**HOW EXTENDED WORK AVAILABILITY AFFECTS WELL-BEING: THE MEDIATING ROLES OF PSYCHOLOGICAL DETACHMENT AND WORK-FAMILY-CONFLICT**

(Cómo afecta al bienestar la amplitud de la disponibilidad para el trabajo: Los papeles mediadores del desapego psicológico y del conflicto trabajo-familia)

*Work Stress, 2017, v. 31 n. 1, pp. 24-41*

TRABAJADORES, COMPROMISO CON EL TRABAJO, VIDA LABORAL, VIDA FAMILIAR, CONCILIACIÓN, ESTRÉS, ESTUDIOS

Un total de 416 personas respondieron a una encuesta en línea en tres puntos de medición, con un lapso de tiempo de 2 meses entre cada encuesta, para evaluar las expectativas de la organización de estar disponible durante el tiempo fuera del trabajo, así como el desapego psicológico, el conflicto entre la vida laboral y familiar y el agotamiento emocional. Los resultados del modelo de ecuaciones estructurales indicaron que la disponibilidad prolongada de trabajo se asocia con aumentos en el agotamiento emocional con el tiempo. Un análisis de la mediación reveló que el conflicto trabajo-familia y el desapego psicológico mediaron en este efecto. Los resultados de este estudio proporcionan una fuerte evidencia de que la disponibilidad prolongada para el trabajo afecta negativamente al bienestar del empleado con el tiempo. Además, este estudio contribuye a explicar el proceso mediador del efecto perjudicial. Este dato puede utilizarse para intervenciones relacionadas con la salud en los casos en que no se pueda evitar completamente la disponibilidad prolongada para el trabajo. Bibliografía: 66 referencias.

ESPAÑA. MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (ESPAÑA)

**EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA : XXI JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. BARCELONA, 3 DE OCTUBRE DE 2008**

Madrid: MTIN, 2009.- 183 p.; 22 cm

(Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales; 92)

ISBN 978-84-8417-341-0; CDU 331.6(46):331.81 Min

331.81:331.6(46) Min

[http://www.mtin.es/es/empleo/ccncc/descargas/XXI\\_Jornadas\\_CCNCC\\_El\\_tiempo\\_de\\_trabajo\\_y\\_la\\_seguridad\\_y\\_salud\\_laboral\\_en\\_la\\_negociacion\\_colectiva.pdf](http://www.mtin.es/es/empleo/ccncc/descargas/XXI_Jornadas_CCNCC_El_tiempo_de_trabajo_y_la_seguridad_y_salud_laboral_en_la_negociacion_colectiva.pdf),

TIEMPO DE TRABAJO, HORARIO, PRODUCTIVIDAD, CONVENIOS COLECTIVOS, SEGURIDAD, CONGRESOS, SALUD LABORAL

CONTENIDO: Ponencias de las XXI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. El tiempo de trabajo, la productividad y la conciliación en la negociación colectiva. La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva. El papel de los acuerdos interconfederales en la negociación colectiva.

FURIHATA, R., KUWABARA, M., OBA, K., WATANABE, K., TAKANO, N., NAGAMINE, N., MARUYAMA, Y., ITO, N., WATANABE, I., TSUBONO, K., IKEDA, C., SAKAMOTO, J.

**ASSOCIATION BETWEEN WORKING OVERTIME AND PSYCHOLOGICAL STRESS REACTIONS IN ELEMENTARY AND JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN JAPAN: A LARGE-SCALE CROSS-SECTIONAL STUDY**

(Asociación entre trabajar horas extras y reacciones de estrés psicológico en profesores de primaria y secundaria en Japón: un estudio transversal a gran escala)

*Ind Health*, 2022, v. 60 n. 2, pp. 133-145

PROFESORES, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, JORNADA LABORAL, ESTRÉS, RIESGOS PSICOSOCIALES, PREVENCIÓN, SALUD MENTAL, JAPÓN

Se investiga la relación entre las horas extraordinarias de trabajo y el estrés psicológico entre los maestros japoneses, teniendo en cuenta los tipos de trabajo de horas extras (entre semana, días festivos y llevar trabajo a casa) y el contenido de la tarea (educativa, periférica y ambas). Los datos se obtuvieron a través del Cuestionario Breve de Estrés Laboral y se utilizó el análisis de regresión lineal múltiple en los 6135 participantes. Los resultados mostraron que los tres tipos de horas extras y participar tareas educativas al hacer horas extras causaban mayores reacciones de estrés psicológico. Por ello, se concluye que es importante reducir las horas extras para reducir el nivel de estrés psicológico y mejorar la salud mental. Bibliografía: 26 referencias.

GALA DURÁN, C.

**LA REDUCCIÓ DE LA JORNADA I L'EXCEDÈNCIA PER TENIR CURA DELS FILLS O ELS FAMILIARS A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES**

Barcelona: ACTAR D, 2016.- 145 p.; 24 cm

(Estudis de relacions laborals; 10)

ISBN 978-84-9803-739-5; CDU 331.322.5-35(460) Gal

JORNADA LABORAL, HORARIO, CONCILIACIÓN, VIDA LABORAL, VIDA FAMILIAR, TRABAJADORES, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, FUNCIONARIOS, PERSONAL ADMINISTRATIVO, TRABAJADORES

CONTENIDO: Abreviaturas. Planteamiento general: la dimensión constitucional de la conciliación de la vida laboral y familiar. PARTE I, La reducción de la jornada para cuidar de los hijos o los familiares: 1- Introducción. 2- El permiso y la reducción de la jornada para cuidar a los hijos prematuros u hospitalizados después del parto: Introducción. El caso del personal laboral. El régimen aplicable al personal funcionario. 3- El permiso o la reducción de la jornada vinculada al permiso de lactancia: Introducción. La regulación del personal laboral. La regulación del personal funcionario. La interpretación judicial, la polémica en la normativa aplicable al personal laboral y la posible mejora a cargo de la negociación colectiva funcional. 4- La reducción de la jornada para cuidar de hijos o familiares: Introducción. La reducción de la jornada para cuidar de los hijos o familiares en el caso del personal laboral. La reducción de la jornada para cuidar de hijos o familiares del personal funcionario. Un nuevo elemento común a los tipos de personal: el impacto de la reducción de la jornada en el ámbito de la Seguridad Social. 5- La reducción de la jornada para cuidar de los hijos o menores con cáncer u otras enfermedades graves: Introducción. Alcance de la medida en el personal laboral. La regulación de personal funcionario. PARTE II, La excedencia para cuidar de los hijos o familiares: 1- Introducción. 2- La excedencia para cuidar de los hijos o familiares del personal laboral: Perspectiva

legal. El papel de la negociación colectiva. 3- La excedencia voluntaria para cuidar de los hijos o familiares del personal funcionario: La regulación del TREBEP. La normativa autonómica. El papel de la negociación colectiva. 4- El tratamiento de la excedencia para cuidar hijos o familiares en el marco de la Seguridad Social. Reflexiones finales. Bibliografía de interés. Jurisprudencia y doctrina judicial. Sobre la autora.

GARCÍA GALINDO, M. P.  
INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (MURCIA) MURCIA. REGIÓN

**VIDA PERSONAL Y LABORAL: RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS**

Murcia: ISSL, 2007.- 12 p.

(Monografías Técnicas; MN-16)

CDU CV 658.5 Gar

[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=13148&IDTIPO=60&RASTRO=c721\\$m3507,3672,18258,27/06/2017](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=13148&IDTIPO=60&RASTRO=c721$m3507,3672,18258,27/06/2017)

CONCILIACIÓN, VIDA LABORAL, VIDA FAMILIAR, TRABAJADORES, MUJERES, HOMBRES, HIJOS, EMBARAZO, ANCIANOS, RESPONSABILIDAD, ESTRÉS, VIOLENCIA, SEXO, GÉNERO, TAREAS DOMÉSTICAS, MURCIA, REGIÓN DE MURCIA

Entre los cambios producidos en el mundo del trabajo, se encuentra el aumento de mujeres trabajadoras que junto con el de la población trabajadora inmigrante, han modificado la estructura por edad y sexo del mercado de trabajo. Este incremento de la participación de la mujer en el mundo laboral ha acentuado el debate sobre la necesidad de conciliar la vida personal y laboral. Un debate que acostumbra a plantearse de forma explícita para las mujeres que tienen que compaginar la actividad laboral con la etapa del embarazo, el cuidado de los hijos menores y el cuidado de personas dependientes en edad avanzada, pero que también debe incluir a los hombres. En la I Encuesta Regional de Condiciones de Trabajo se ha incluido dentro del cuestionario, unas preguntas relativas a la distribución de las responsabilidades dentro del hogar como una primera aproximación a la realidad de las tareas compartidas y la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores de la Región de Murcia. En este informe se analizan los resultados de dicha encuesta, que ponen en evidencia la desigual distribución según género en lo que respecta a estas tareas no remuneradas.

CONTENIDO: 1 Introducción. 2 La muestra. 3 Estructura familiar de los hogares. 4 Organización familiar: ¿quién hace qué? 5 Tiempo de trabajo. 6 Conclusiones

INSAUSTI, I.

**INDICADORES DE UN LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE**

*Gestión Práctica Riesgos Laborales*, 2019, n. 173, pp. 1-2

EMPRESAS SALUDABLES, INDICADORES, TRABAJADORES, COMPROMISO CON EL TRABAJO, HORARIO FLEXIBLE, DISEÑO, SEGURIDAD, SALUD LABORAL

La salud es un asunto de todos. Mejorar el bienestar en el trabajo es una constante que se encuentra hoy en día entre las inquietudes de cualquier empresa. La involucración de la dirección, que los empleados se sientan valorados, proporcionar los recursos necesarios para minimizar y prevenir cualquier problema de salud, disponer de horarios flexibles, son algunos de esos indicadores que identifican a una empresa saludable.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ESPAÑA)

**EL EFECTO SOBRE LA SALUD DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: UNA VISIÓN GENERAL 2018,**

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2019/Ficheros/Efectos%20sobre%20la%20salud%20psicosociales.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2019/Ficheros/Efectos%20sobre%20la%20salud%20psicosociales.pdf), 08/02/2019

CDU CV 658.3.053.4 Ins

RIESGOS PSICOSOCIALES, SALUD, EXPOSICIÓN PROFESIONAL, ENFERMEDADES PROFESIONALES, EVALUACIÓN DE RIESGOS, CARGA DE TRABAJO, RITMO DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, HORA DE TRABAJO, HORARIO, TURNICIDAD, JORNADA PROLONGADA, EQUIPOS, RELACIONES LABORALES, VIDA LABORAL, VIDA FAMILIAR, ESTRÉS, SALUD MENTAL, CARGA MENTAL, AGOTAMIENTO PSÍQUICO, ENFERMEDADES MUSCULOESQUELÉTICAS, ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, DIABETES, LUMBALGIAS, RUIDO

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ESPAÑA) CENTRO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS (MADRID)

**TRABAJADORAS AUTÓNOMAS: EXPOSICIÓN A DOBLE TRABAJO 2021,**

<https://www.insst.es/documents/94886/1409228/Cartel+Trabajadoras+aut%C3%B3nomas.pdf/7f2111e2-0092-5311-84ff-bdfc30077412?t=1641437364325>, 28/04/2022

CDU CV CAR 331-055.2 Ins

TRABAJADORAS, MUJERES, TRABAJADORES AUTÓNOMOS, CONDICIONES DE TRABAJO, CONCILIACIÓN, VIDA LABORAL, VIDA FAMILIAR, JORNADA LABORAL, BIENESTAR, SALUD LABORAL, SALUD MENTAL, SALUD PSÍQUICA, ENFERMEDADES PROFESIONALES, PREVENCIÓN, RIESGOS

JAEGERS, L. A. et al.

**WORKE FAMILY CONFLICT, DEPRESSION, AND BURNOUT AMONG JAIL CORRECTIONAL OFFICERS: A 1-YEAR PROSPECTIVE STUDY**

(Conflicto familiar-laboral, depresión y agotamiento entre los funcionarios penitenciarios de la cárcel: un estudio prospectivo de un año)

*Safety Health Work*, 2021, v. 12 n. 2, pp. 167-173

TRABAJADORES, CÁRCELES, AGOTAMIENTO PSÍQUICO, FATIGA, DEPRESIÓN, CONFLICTOS LABORALES, CONCILIACIÓN, RIESGOS PSICOSOCIALES, EXPERIENCIA LABORAL, PUESTOS DE TRABAJO

Este estudio investiga las características demográficas, de salud mental, de permanencia en el trabajo, la conciliación familiar-laboral y su posible asociación con el agotamiento entre los funcionarios de la cárcel durante el primer año de trabajo. Los resultados mostraron que la fatiga de los oficiales de la cárcel aumentó al igual que los conflictos familiares y los síntomas de depresión. Se vio que estos aumentos estaban relacionados con la cantidad de tiempo desde que se empezó en el puesto de trabajo, pues cuanto menor era el tiempo de trabajo, mayor era el agotamiento. Por ello se concluye que el agotamiento/burnout aumentó durante el primer año de trabajo; y este agotamiento generaba los conflictos familiares, mayor depresión y una breve permanencia en el puesto de trabajo. Bibliografía: 51 referencias.

KAYAALP, A., PAGE, K. J., ROSPENDA, K. M.

**CAREGIVER BURDEN, WORK-FAMILY CONFLICT, FAMILY-WORK CONFLICT, AND MENTAL HEALTH OF CAREGIVERS: A MEDIATIONAL LONGITUDINAL STUDY**

(Sobrecarga del cuidador, conflicto trabajo-familia, conflicto familia-trabajo y salud mental de los cuidadores: un estudio longitudinal mediacional)

*Work Stress*, 2021, v. 35 n. 3, pp. 217-240

CUIDADORES, TRABAJADORES, ASISTENCIA A DOMICILIO, CARGA DE TRABAJO, CONFLICTOS DE INTERESES, CONFLICTOS LABORALES, CONCILIACIÓN, VIDA FAMILIAR, VIDA LABORAL, RIESGOS PSICOSOCIALES, DEPRESIÓN, ANSIEDAD, EE. UU.

Los cuidadores son responsables del cuidado de niños, ancianos o personas enfermas, que deben responder a las expectativas de los diferentes roles con los que conviven, vida laboral/vida familiar. Para ello, este estudio analiza un modelo de mediación que explica cómo la carga del trabajador afecta a la salud mental y a la conciliación y el conflicto trabajo-familia. Los resultados mostraron que el conflicto basado en la tensión es un mediador constante entre la carga del cuidador y la salud mental. Bibliografía: 99 referencias.

KIM, S. et al.

**IS WORK HOUR MISMATCH ASSOCIATED WITH DEPRESSION?**

(¿La diferencia de horas de trabajo está asociada con la depresión?)

*Safety Health Work*, 2021, v. 12 n.1, pp. 96-101

CDU CV 331.31:658.3.053.4 Kim

HORAS, HORA DE TRABAJO, HORARIO, JORNADA LABORAL, DEPRESIÓN, RIESGOS PSICOSOCIALES, TRABAJO, COREA, COREA DEL SUR

El objetivo de este estudio fue investigar la asociación entre el desajuste de horas de trabajo y la depresión. Para ello, se realizó una Encuesta sobre las condiciones laborales a 47.551 coreanos adultos y utilizó el Índice de Bienestar Cinco de la Organización Mundial de la Salud para medir la depresión. Los resultados mostraron que los hombres y las mujeres trabajadores con desajuste de horas de trabajo tenían más probabilidades de tener depresión. Los trabajadores subempleados que trabajaban más de 52 horas a la semana y los trabajadores con un nivel de ingresos alto, todos tenían unas posibilidades más altas para la depresión. Se concluye que la diferencia entre las horas de trabajo reales y las preferidas se asoció con la depresión por lo que es importante reducir los desajustes de horas de trabajo, así como acortar el número absoluto de horas de trabajo. Bibliografía: 30 referencias.



KOVES-MASFETY, V., SAUNDER, L.

**LE SURINVESTISSEMENT: UNE NOUVELLE MALADIE?**

(Compromiso excesivo: ¿Estamos ante una nueva enfermedad?)

*Arch Mal Prof Environ*, 2017, v. 78 n. 5, pp. 402-411

TRABAJADORES, HORARIO PROLONGADO, COMPROMISO CON EL TRABAJO, ADICCIÓN AL TRABAJO, SALUD LABORAL

El tiempo de trabajo está en los factores de riesgo del compromiso excesivo, pero el tiempo de trabajo puede tener diversos orígenes, algunos de los cuales podrían provenir de la persona que pasaría más tiempo en el trabajo de lo que sería necesario por diversas razones. El objetivo de este artículo es profundizar en las definiciones y los métodos para medir el compromiso excesivo y el conocimiento de sus causas y sus consecuencias sobre la salud física y mental, así como las relaciones de este compromiso excesivo con la "adicción al trabajo". Se realizó una revisión bibliográfica de las bases de datos PubMed, PsychInfo, Scopus y Google Scholar, en francés e inglés, a partir de las palabras más utilizadas: "sobreinversión", "compromiso excesivo", "adicción al trabajo" y "boulomanie" sin límite de tiempo. Los artículos e informes disponibles sobre estos temas se conservaron. Tras el estudio de los mismos y frente a los potenciales riesgos para la salud del compromiso excesivo o la adicción al trabajo, solo se puede recomendar en una perspectiva de prevención, su medición en la gestión de los recursos humanos en las empresas. Bibliografía: 30 referencias.

LEE, K. et al.

**THE IMPACT OF LONG WORKING HOURS ON PSYCHOSOCIAL STRESS RESPONSE AMONG WHITE-COLLAR WORKERS**

(El impacto de las largas horas de trabajo en la respuesta del estrés psicosocial entre trabajadores de cuello blanco)

*Ind Health*, 2017, v. 55 n. 1, pp. 46-53

HORARIO, TRABAJADORES, RIESGOS PSICOSOCIALES, ESTRÉS, EVALUACIÓN, CUESTIONARIOS, COREA

El estudio se centra en examinar la asociación entre las largas horas de trabajo y el estrés psicosocial. Para ello se pasaron cuestionarios autoadministrados a 1.122 trabajadores de una empresa coreana. Las respuestas al estrés se evaluaron utilizando la forma corta del Índice de Bienestar Psicosocial (PWI-SF), y las condiciones de trabajo psicosociales fueron evaluadas con la forma corta de la Escala coreana de estrés (KOSS-SF). Este estudio encontró que las largas horas de trabajo están significativamente relacionadas con el estrés psicosocial entre trabajadores de oficina en una empresa coreana. Bibliografía: 38 referencias.

MACHE, S., HARTH, V.

**VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN IM WANDEL DER ARBEITSWELT**

(Conciliación entre la vida familiar y laboral en el cambiante mundo laboral)

*Zbl Arbeitsmed Arbeitsschutz Ergonomie*, 2017, v. 67 n. 3, pp. 179-184

VIDA LABORAL, VIDA FAMILIAR, CONCILIACIÓN, CONDICIONES DE TRABAJO, TRABAJADORES, SALUD LABORAL

La conciliación entre la vida laboral y la vida personal puede representar un gran desafío para los trabajadores en el mundo laboral actual. El artículo se centra en ello y ofrece una visión general de los principios teóricos de la investigación de conflictos en el contexto de la conciliación del trabajo y la vida privada. Además, se presenta el estado actual de la investigación con respecto a los factores de influencia y las posibles consecuencias relevantes para la salud. Se plantean las implicaciones prácticas y las posibilidades de acciones de los empresarios. Bibliografía: 62 referencias.

MADRID. COMUNIDAD

**PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y TRANSPORTE 2019,**

<http://www.unologistica.org/wp-content/uploads/Folleto-Promocion-Salud-def.pdf>, 11/03/2020

CDU CV 331.48:364.444.043 Com

PROMOCIÓN DE LA SALUD, EMPRESAS, EMPRESAS SALUDABLES, LOGÍSTICA, TRANSPORTE, INDUSTRIA AUTOMOVILÍSTICA, PREPARACIÓN, PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN, SALUD, SALUD LABORAL, SALUD MENTAL, SALUD PSÍQUICA, ENFERMEDADES MUSCULOESQUELÉTICAS, CONCILIACIÓN, VIDA FAMILIAR, VIDA LABORAL, SEDENTARISMO, OBESIDAD, TABACO, EMBARAZADAS, ESTRÉS, ALCOHOL, DROGAS, TOXICOMANÍAS, NUTRICIÓN, ACTIVIDAD FÍSICA, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO, ACTUACIÓN, JORNADA

LABORAL, PUESTOS DE TRABAJO, TELETRABAJO, PARTICIÓN, ENTORNO, LUGARES DE TRABAJO, DESCANSO, FORMACIÓN, BUENAS PRÁCTICAS

MANCHEÑO POTENCIANO, C.

**VIVIR PARA TRABAJAR: LOS IMPACTOS EN LA SALUD DE LOS EXCESOS DE JORNADA.**

*Por Experiencia, 2019, n. 81, pp. 1-3*

JORNADA LABORAL, JORNADA PROLONGADA, EFECTOS, EFECTOS ADVERSOS, SALUD, SALUD LABORAL, ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO, INSOMNIO, DEPRESIÓN, ADICCIÓN, DIABETES, DAÑOS, CONDICIONES DE TRABAJO, INDICADORES, MUERTES

En un momento en el que se está debatiendo sobre la nueva regulación del control de la jornada laboral, este artículo pone sobre la mesa algunos datos que siempre hemos sabido pero la patronal no quiere difundir: los excesos de jornada no son un problema puntual sino muy generalizado y tienen un efecto importantísimo sobre la salud de la población trabajadora. Exceso de jornada que, a raíz de entrevistas realizadas a trabajadores, plantea dos escenarios. Primero en sectores con una notoria precariedad laboral, como comercio y hostelería, donde los trabajadores y trabajadoras son contratados por un número de horas muy inferior al que realizan en la práctica. Segundo en sectores con un empleo más estable, como por ejemplo la banca o los seguros, en los que la prolongación de jornada se ha convertido en una forma de relación habitual con la empresa. Asimismo, recoge el artículo los impactos que el exceso de jornada puede tener en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

MARQUINA PEÑALVER, M.

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (MURCIA)

**DOBLE PRESENCIA COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL**

*Murcia: ISSL, [2020?].- 2 p.; 30 cm*

(Fichas Divulgativas del ISSL; FD-157)

CDU (08)614.8 Fic

[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=9781&IDTIPO=100&RASTRO=c721\\$m4580,19/11/2020](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=9781&IDTIPO=100&RASTRO=c721$m4580,19/11/2020)

RIESGOS PSICOSOCIALES, CONCILIACIÓN, VIDA FAMILIAR, VIDA LABORAL, RIESGOS, PREVENCIÓN, SEGURIDAD, PROTECCIÓN, INFORMACIÓN, NORMALIZACIÓN

CONTENIDO: ¿Qué es la doble presencia? Origen de la doble presencia. Consecuencias para la salud. Métodos de evaluación. Medidas preventivas.

MARTÍNEZ-CORTS, I., MANZANARES, S., MEDINA, F. J.

**TWO IN DISTRESS MAKE SORROW LESS: A WORK-LIFE CONFLICT MODERATED MEDIATION MODEL.**

(Mal de muchos, consuelo de pocos: un proceso de mediación moderado del conflicto trabajo-no trabajo moderado.)

*J Work Organiz Psychol, 2021, v. 37 n. 1, pp. 28-34*

TRABAJO, FAMILIA, CONCILIACIÓN, ESTRÉS, EXIGENCIAS DEL TRABAJO, SOBRECARGAS, COMPROMISO CON EL TRABAJO, ENFERMERÍA, ENFERMEROS, MUJERES, CONFLICTOS DE INTERESES, RECURSOS

La relación entre trabajo y familia genera interacciones muy complejas, especialmente en parejas con dobles ingresos. La interacción negativa entre el trabajo y la familia se produce a través de un proceso conocido como conflicto de trabajo y no trabajo (en inglés, WNBC). Existe una amplia evidencia empírica que demuestra que las demandas laborales aumentan las WNBC, específicamente en las enfermeras. Este es un sector predominantemente femenino con altos factores estresantes potenciales, que incluyen una alta sobrecarga de trabajo, horarios laborales irregulares y trabajo por. Estos factores hacen que las enfermeras sean especialmente propensas a sufrir las consecuencias del estrés laboral en su vida personal. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es analizar cómo las experiencias de WNBC también explican la relación entre las demandas laborales específicas y el compromiso laboral en un sector exigente como es la enfermería. Bibliografía: 57 referencias.

MINOW, A., SWART, E.

**ARBEITSBEZOGENE ERWEITERTE ERREICHBARKEIT**

(Disponibilidad prolongada relacionada con el trabajo)

*Zbl Arbeitsmed Arbeitsschutz Ergonomie, 2019, v. 69 n. 1, pp. 11-15*

**EXIGENCIAS DEL TRABAJO, DIRECTIVOS, EMPRESAS, HORARIO PROLONGADO, DISPONIBILIDAD, ESTRÉS, SALUD LABORAL**

En este estudio, ocho entrevistas centradas en los problemas con ejecutivos de una empresa y una entrevista con el CEO (director ejecutivo) proporcionaron información detallada sobre el alcance y el impacto de la disponibilidad permanente en la salud. Sobre la base de los resultados, los autores concluyen que se deben tomar acciones preventivas de comportamiento y relación para que los ejecutivos de la empresa reduzcan el impacto negativo de la disponibilidad prolongada relacionada con el trabajo. Particularmente importante en este contexto es la clara formulación y comunicación de las expectativas de gestión de los ejecutivos. Se requieren estudios de seguimiento para probar las hipótesis formuladas en el presente trabajo. Además, se deben realizar estudios longitudinales para determinar las relaciones causa-efecto. Bibliografía: 11 referencias.

MORIGUCHI, J. et al.

**COMPARATIVE STUDY ON THE ACTIVITIES OF PART-TIME OCCUPATIONAL PHYSICIANS IN JAPAN BETWEEN 2008 AND 2016: EFFECTS OF THE STRESS-CHECK PROGRAM**

(Estudio comparativo sobre las actividades de los médicos del trabajo a tiempo parcial en Japón entre 2008 y 2016: efectos del programa de control de estrés)

*Ind Health*, 2020, v. 58 n. 3, pp. 287–301

**SALUD LABORAL, SALUD MENTAL, ESTRÉS, RIESGOS PSICOSOCIALES, RIESGOS, ANÁLISIS, ANÁLISIS DE RIESGOS, EVALUACIÓN, EVALUACIÓN DE RIESGOS, MEDICINA DEL TRABAJO, JORNADA LABORAL, TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, CONTROL, CUESTIONARIOS, JAPÓN**

Se analizan las dificultades que tienen los médicos del trabajo contratados a tiempo parcial para estudiar los efectos del programa de control de estrés, implementado en las empresas, desde el año 2015, por orden del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón. Se destaca la baja participación en el estudio (181 cuestionarios completados de 946 enviados). Del análisis de sus datos se concluye que, los médicos emplearon, en 2016, largas horas para actividades relacionadas con los exámenes de salud general y específicos, control de estrés, educación en salud e higiene, actividades de promoción de la salud, desarrollo de un lugar de trabajo confortable y orientación de los trabajadores con bajas por enfermedad. El 62% de los participantes encontraron con frecuencia dificultades en las actividades relacionadas con el programa de control de estrés. También informaron sobre las dificultades en la atención de la salud mental y la prevención de riesgos debido al exceso de trabajo, tanto en 2008 como en 2016. Se adjuntan los cuestionarios utilizados al final del artículo. Bibliografía: 43 referencias.

NIESSEN, P., STOCKINGER, C., ZOELLER, I.

**ANALYZING THE EFFECT OF SOCIAL INTERACTION ON JOB DEMANDS AND HEALTH IN THE EXAMPLE OF FLEXIBLE SHIFTWORK.**

(Analizar el efecto de la interacción social sobre las demandas laborales y la salud en el ejemplo del trabajo por turnos flexible.)

*Int J Occup Safety Ergonomics*, 2020, v. online, pp. 1-9

**TURNICIDAD, ESTRÉS, SALUD, HORARIO FLEXIBLE, SATISFACCIÓN, EXIGENCIAS DEL TRABAJO, LIDERAZGO, RITMOS CIRCADIANOS, MAQUINISTAS, BIENESTAR, FACTORES**

En la literatura, el estrés relacionado con el trabajo por turnos a menudo está relacionado con quejas de salud. Sin embargo, se ha demostrado que estos no están distribuidos equitativamente. Deben existir otras razones de por qué el estrés resultante del trabajo por turnos solo afecta a la salud en algunos casos. En un estudio con 653 empleados de una empresa ferroviaria alemana que trabajan en condiciones de trabajo por turnos altamente flexibles, se realizó un examen de los factores que afectan la relación entre las demandas laborales y el estado de salud. Los resultados muestran que la satisfacción con el liderazgo influye en si el trabajo distribuido de manera desigual y la presión del tiempo tienen un impacto significativo en la salud. El estudio concluyó que el impacto de la interacción social como recurso no se limita al lugar de trabajo. La interacción social, como recurso personal, puede ser útil tanto en el ámbito profesional como en el privado. Bibliografía: 62 referencias.

OCHIAI, Y. et al.

**OBJECTIVE AND SUBJECTIVE WORKING HOURS AND THEIR ROLES ON WORKERS' HEALTH AMONG JAPANESE EMPLOYEES**

(Horas de trabajo objetivas y subjetivas y su papel en la salud de los trabajadores entre los empleados japoneses)

*Ind Health*, 2020, v. 58 n. 3, pp. 265–275

SALUD, SALUD LABORAL, SALUD MENTAL, HORAS EXTRAORDINARIAS, JORNADA LABORAL, HORARIO, EVALUACIÓN, EXPOSICIÓN A CORTO PLAZO, RECONOCIMIENTOS, VIGILANCIA DE LA SALUD, ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES, MEDICINA DEL TRABAJO, JAPÓN

Se presentan los resultados del estudio que investiga la correlación entre las horas de trabajo objetivas y subjetivas y su relación con la salud de los trabajadores. En el estudio, que incluye a 6.806 trabajadores de una empresa japonesa, se analizan los datos del mes de octubre de 2017. Respecto la salud de los trabajadores, se emplean los datos de los reconocimientos de vigilancia de la salud del año anterior y los cuestionarios autoinformados de salud mental realizados durante el mes de noviembre. Los análisis de covarianza ajustados para las variables seleccionadas mostraron relaciones significativas entre el estrés y las horas de trabajo, y entre las horas de trabajo objetivas y la presión arterial, el colesterol de baja densidad, la gamma-glutamil transpeptidasa y el estado de ánimo positivo del trabajador. Se recomienda que las horas de trabajo subjetivas no se utilicen para evaluar los efectos sobre la salud de las largas jornadas laborales. Bibliografía: 28 referencias.

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL

**TELETRABAJAR EN LAS MEJORES CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD 2020**,

[https://oiss.org/teletrabajar-en-las-mejores-condiciones-de-seguridad-y-salud/?utm\\_campaign=bioiss-no-110&utm\\_medium=email&utm\\_source=acumbamail](https://oiss.org/teletrabajar-en-las-mejores-condiciones-de-seguridad-y-salud/?utm_campaign=bioiss-no-110&utm_medium=email&utm_source=acumbamail), 06/10/2020

CDU CV 331.102.1-658.5 Org

TELETRABAJO, CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD, SALUD LABORAL, JORNADA LABORAL, ORGANIZACIÓN, TIEMPO DE TRABAJO, PREVENCIÓN, RIESGOS, ENFERMEDADES MUSCULOESQUELÉTICAS, DOLOR DE ESPALDA, ESPALDA, CUELLO, MUÑECAS, FATIGA VISUAL, SEDENTARISMO, POSICIÓN SENTADO, AISLAMIENTO

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**EL EMPLEO ATÍPICO EN EL MUNDO: RETOS Y PERSPECTIVAS [s.a.]**,

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534522.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534522.pdf), 08/06/2018

CDU CV 331 Org

EMPLEO, TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, TRABAJO ATÍPICO, SEGURIDAD, INHALACIÓN, HORARIO, SALUD LABORAL, SEGURIDAD SOCIAL, FORMACIÓN, RIESGOS

Las formas atípicas de empleo se han convertido en una característica contemporánea de los mercados de trabajo alrededor del mundo. El empleo atípico comprende cuatro modalidades distintas de empleo: empleo temporal, trabajo a tiempo parcial y a pedido, relación de trabajo multipartita, y empleo encubierto o por cuenta propia económicamente dependiente. El documento comenta las principales tendencias y los riesgos presentes tanto para trabajadores, las empresas, los mercados de trabajo y la sociedad. Finalmente también ofrece unas Políticas para abordar los déficits de trabajo decente en el empleo atípico.

PARK, J., KIM, Y.

**ASSOCIATION OF WEEKLY WORKING HOURS WITH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND MODERATION BY EMPLOYMENT STATUS IN KOREAN WORKERS**

(Asociación de la jornada laboral semanal con escaso bienestar psicológico y moderación por situación laboral en los trabajadores coreanos)

*Ind Health*, 2021, v. 59 n. 4, pp. 249-259

HORA DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, TRABAJO, EMPLEO, BIENESTAR, SALUD MENTAL, RIESGOS PSICOSOCIALES, TRABAJADORES AUTÓNOMOS, TRABAJADORES, SALUD LABORAL, COREA, COREA DEL SUR

A través del análisis en 30.108 asalariados y 14.459 autónomos, dos grupos comparados mediante un modelo de regresión, se examina la asociación de las horas de trabajo semanales con el bienestar psicológico deficiente en los trabajadores coreanos y su efecto en la situación laboral. Se observó que los autónomos presentaban una puntuación de bienestar más baja en el grupo con una jornada laboral corta (<40 h/semana), más alta en los grupos de jornadas de trabajo largas (48-59 h/semana) e intermedias en los grupos de horas de trabajo excesivamente largas (=60 h/semana) grupo. Para los empleados, el bienestar psicológico fue mayor en el grupo de horas de trabajo cortas y fue disminuyendo a medida que aumentaba el número de horas de trabajo semanales. Por ello, concluyen que la situación laboral modera la relación entre la jornada laboral semanal y el bienestar psicológico, la cual afecta diferente según seas un asalariado o un autónomo. Bibliografía: 49 referencias.

PIEN, L.-C. et al.

**WORK-TO-FAMILY CONFLICT AND ITS ASSOCIATIONS WITH WORKERS' BURNOUT, POOR SELF-RATED HEALTH, AND MINOR MENTAL DISORDER. A SURVEY OF GENERAL EMPLOYEES IN TAIWAN**

(Conflicto de conciliación trabajo-familia y sus asociaciones con el agotamiento psíquico de los trabajadores, mal estado de salud autovalorado y alteraciones leves de salud mental. Encuesta a trabajadores inespecíficos en Taiwan)

*J Occup Environ Med, 2020, v. 62 n. 8, pp. 588-594*

CONCILIACIÓN, RIESGOS PSICOSOCIALES, BIENESTAR, SALUD MENTAL, TURNICIDAD, EXIGENCIAS DEL TRABAJO, CONFLICTOS LABORALES, TAIWÁN

Utilizando un estudio transversal en domicilios de trabajadores representativos de distintos grupos sociales y actividades laborales de 2013, se estudió la asociación entre estos grupos diversos y una serie de alteraciones de salud mental (agotamiento psíquico, salud ocupacional, riesgos psicosociales) identificando factores de riesgo como la turnicidad, el control muy estricto del trabajo, las grandes exigencias, etc. Los autores concluyen la importancia de identificar grupos de alto riesgo y adoptar medidas para disminuir los conflictos entre las demandas laborales y las familiares. Bibliografía: 43 referencias.

PINILLA GARCIA, J. et al.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (ESPAÑA)

**ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO 2015 : 6ª EWCS – ESPAÑA 2017,**

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>, 13/06/2017

CDU 658.5 Ins

CONDICIONES DE TRABAJO, ENCUESTAS, RIESGOS, ERGONOMÍA, AMBIENTE, RIESGOS PSICOSOCIALES, ORGANIZACIÓN, ENVEJECIMIENTO, NUEVAS TECNOLOGÍAS, PREVENCIÓN, HORARIO, CONCILIACIÓN, VIDA LABORAL, VIDA FAMILIAR, SALUD, EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL, ESPAÑA

El trabajo de campo de la 6ª EWCS se produce en un momento en el que se acumulan varios procesos de cambio, demográficos, tecnológicos y laborales, que afectan a las condiciones de empleo en España. Por ello los indicadores relativos a las condiciones de trabajo en 2015 deben ser valorados en el marco de estas profundas transformaciones. La población ocupada muestra un claro envejecimiento, debido, en buena parte, a la importante destrucción de empleo juvenil durante la crisis. Así mismo, la proporción de mujeres ocupadas crece, si bien aún se mantiene una marcada segregación tanto ocupacional como jerárquica entre sexos. El empleo de tecnologías de información y comunicación se extiende a nuevas ocupaciones, al tiempo que su uso se intensifica. De esta forma, en 2015 casi uno de cada tres ocupados utiliza para desarrollar su trabajo, siempre o casi siempre, ordenadores u otro equipamiento informático.

REYNOLDS, A. C. et al.

**WORKING (LONGER THAN) 9 TO 5: ARE THERE CARDIOMETABOLIC HEALTH RISKS FOR YOUNG AUSTRALIAN WORKERS WHO REPORT LONGER THAN 38-H WORKING WEEKS?**

(Trabajar (más de) 9 a 5: ¿existen riesgos cardiometabólicos para la salud de los trabajadores australianos jóvenes que informan trabajar más de 38 horas de trabajo?)

*Int Arch Occup Environ Health, 2018, v. 91 n. 4, pp. 403-412*

TRABAJADORES, HORARIO, HORARIO PROLONGADO, SUEÑO, SISTEMA CARDIOVASCULAR, RIESGOS, SALUD LABORAL, ESTUDIOS DE COHORTE, AUSTRALIA

Los datos fueron extraídos de los 22 años de seguimiento del Estudio de la Cohorte de Embarazo de Australia Occidental (Raine) en Perth, Australia Occidental. Se consiguió información de 873 adultos jóvenes sobre horas de trabajo por semana, trabajo por turnos y duración del sueño. Las muestras de sangre proporcionaron medidas de los factores de riesgo cardiometabólico (CMR). Los resultados obtenidos apuntan a asociaciones tempranas entre más de 38 horas de trabajo y riesgo cardiometabólico, y resaltan el beneficio potencial de conseguir que los trabajadores jóvenes conozcan las asociaciones de la salud con las condiciones de trabajo para reducir las relaciones a largo plazo con el horario laboral y la salud cardiometabólica deficiente en los estudios basados en la población. Bibliografía: 43 referencias.

ROUSSEAU, C., GAUTIER, M.- A., CHAPOUTHIER, A.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ (FRANCIA)

**HORAIRES ATYPIQUES DE TRAVAIL 2ème éd**

Paris: INRS, 2013.- 4 p.

(Édition INRS; ED 5023)

CDU CV 658.5 n° 31

<http://www.inrs.fr/accueil/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-5023/ed5023.pdf>, 09/10/2013

HORARIO, HORARIO 24 HORAS, TRABAJO NOCTURNO, TURNICIDAD, ACCIDENTES, RIESGOS, PREVENCIÓN, VIGILANCIA DE LA SALUD, SALUD LABORAL

CONTENIDO: Semana estándar. Semana atípica. Observaciones. En Europa: Trabajo en domingo. Trabajo nocturno. Trabajo a turnos. Efectos adversos experimentados por los trabajadores a turnos. En Francia: Trabajo en domingo. Trabajo nocturno. Trabajo a turnos. ¿A qué profesiones afecta? Riesgos para los trabajadores. Efectos sobre los accidentes de trabajo. Efectos sobre la salud física. Problemas de sueño, de la vigilancia y riesgos de accidente. Riesgos cancerígenos. Riesgos en el embarazo. Problemas cardiovasculares, nutricionales y metabólicos. Problemas digestivos. Problemas neuropsíquicos. Efectos sobre la salud psicológica. Cómo proteger a los trabajadores. Prevención de la penosidad. Seguimiento médico. Gestión de la prevención. Antes de poner en práctica los horarios atípicos y cuando ya están funcionando.

SCHILLER, H. et al.

**THE IMPACT OF REDUCED WORKTIME ON SLEEP AND PERCEIVED STRESS – A GROUP RANDOMIZED INTERVENTION STUDY USING DIARY DATA**

(El impacto de una reducción en el tiempo de trabajo en el sueño y el estrés percibido – un grupo de estudio de intervención aleatoria grupal utilizando datos de diarios)

*Scand J Work Environ Health*, 2017, v. 43 n. 2, pp. 109-116

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, TRABAJADORES PÚBLICOS, FUNCIONARIOS, JORNADA LABORAL, HORAS, DESCANSO, SOMNOLENCIA, RECUPERACIÓN, ESTRÉS

Este estudio evalúa el impacto que produce la reducción del 25% de las horas trabajadas semanalmente en el sueño, la somnolencia y el estrés percibido por los trabajadores del sector público. En este estudio participaron 33 centros de trabajo, que fueron incluidos de manera aleatoria en el grupo de intervención o en el grupo de control. Los participantes (580 participantes, 76% mujeres) eran trabajadores a tiempo completo en el inicio del estudio. Al grupo de intervención (354 participantes) se le redujeron las horas trabajadas semanalmente un 25% (es decir, trabajaban el 75% de su jornada), manteniendo el mismo sueldo, durante 18 meses. Los datos se recogieron al inicio y tras 9 y 18 meses. La calidad del sueño, la duración del sueño, la somnolencia, el estrés percibido y las preocupaciones y el estrés al irse a dormir se midieron con un diario a lo largo de una semana. De los resultados se concluye que una reducción del 25% de las horas trabajadas, manteniendo el salario habitual, produce efectos beneficiosos en el sueño, la somnolencia y el estrés percibido, tanto en los días laborables como en los días de descanso. Estos efectos se mantenían durante el período de 18 meses. Esta intervención aleatoria indica además que una reducción del tiempo de trabajo puede mejorar la recuperación y el estrés percibido. Bibliografía: 37 referencias.

SEMOUN, O.

**TRAVAIL EN HORAIRES DÉCALÉS SUR LA PLATE-FORME AÉROPORTUAIRE DE ROISSY : CONSEILS AUX ACTEURS**

(Trabajar en horas escalonadas en la plataforma del aeropuerto de Roissy: consejos para las partes interesadas)

*CAMIP*, 2020, n. 4, pp. 1

AEROPUERTOS, TRABAJADORES, TURNICIDAD, HORARIO, RIESGOS, SALUD LABORAL, ORGANIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, RECOMENDACIONES, CASOS PRÁCTICOS

El aeropuerto de Roissy-Charles-de-Gaulle opera las 24 horas del día y emplea a más de 90.000 personas. Una encuesta a los trabajadores aeroportuarios supervisada permitió mostrar las repercusiones del trabajo en horario escalonado en su salud, y organizar una sensibilización entre empleados y empresarios sobre las medidas a tomar para limitar el impacto del horario.

SHIBASAKI, I., USUI, A., MORITA, S., MOTOMURA, N., HARUYAMA, Y., YOKOYAMA, H.

**SOCIODEMOGRAPHIC AND WORK-RELATED FACTORS INFLUENCING LONG WORKING HOURS AMONG CARDIOVASCULAR SURGEONS IN JAPAN: A CROSS-SECTIONAL STUDY**

(Factores sociodemográficos y relacionados con el trabajo que influyen en las largas horas de trabajo entre los cirujanos cardiovasculares en Japón: un estudio transversal)

*Ind Health*, 2022, v. 60 n. 1, pp. 16-28

MÉDICOS, CIRUJANOS, JORNADA LABORAL, HORA DE TRABAJO, TURNICIDAD, SALUD LABORAL, CONDICIONES DE TRABAJO, JAPÓN

Se explora los factores sociodemográficos y laborales que influyen en el trabajo de horas extra entre los cirujanos cardiovasculares (CS) en Japón. Para ello, 607 CS respondieron a una encuesta en línea. Las horas de trabajo se clasificaron en =60 horas, 60-79 horas y =80 horas por semana según el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón; y los cocientes de probabilidades ajustados (adjusted odds ratios, aOR) se calcularon mediante un análisis multinomial con reducción gradual después del ajuste de los factores de confusión. Los factores significativos relacionados con 60-79 horas por semana fueron: los grupos de edad de 30 a 50 frente a los 60 (aOR: 7,48-3,22), el manejo con fármacos cardiovasculares (aOR: 1,87) y el manejo postoperatorio de heridas (aOR: 0,47) y el consentimiento informado (aOR: 3,29). Para los factores relacionados con =80 horas por semana, los grupos de edad de 30 a 50 frente a los 60 (aOR: 23,64-4,87), el manejo con fármacos cardiovasculares (aOR: 5,80) y el manejo postoperatorio de heridas (aOR: 0,16); mayor número de guardias al mes (aOR: 3,89), mayor número de visitas nocturnas o en días festivos (aOR: 2,26) y asistían a la unidad de cuidados intensivos (aOR: 2,26). Bibliografía: 28 referencias.

THÖREL, E., PAULS, N., GÖRITZ, A. S.

**ARE THE EFFECTS OF WORK-RELATED EXTENDED AVAILABILITY THE SAME FOR EVERYONE?**

(¿Son iguales para todos los efectos de la disponibilidad laboral prolongada?)

*J Work Organiz Psychol*, 2020, v. 36 n. 2, pp. 147-156

DISPONIBILIDAD, JORNADA PROLONGADA, JORNADA LABORAL, EXIGENCIAS DEL TRABAJO, EFECTOS, EFECTOS ADVERSOS, INSOMNIO, AGOTAMIENTO PSÍQUICO, MODERADORES, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, SALUD, SALUD LABORAL, SALUD MENTAL, SALUD PSÍQUICA, BIENESTAR, BIENESTAR PSÍQUICO

Con la difusión a gran escala de los teléfonos inteligentes y otros dispositivos portátiles, los empleados están, al menos en principio, siempre y en todas partes disponibles para trabajar. Los empleados pueden aceptar llamadas telefónicas relacionadas con el trabajo cuando están en casa, comprando o en el patio de recreo con sus hijos. Pueden leer correos electrónicos y mensajes cortos relacionados con el trabajo mientras viajan, durante las pausas comerciales o antes de acostarse. Este nuevo fenómeno se ha denominado "disponibilidad laboral prolongada" (DPL). A diferencia del trabajo de guardia, es una forma informal de disponibilidad que generalmente no se compensa y debido a su naturaleza informal, al menos en la práctica, a menudo no está sujeta a las regulaciones de la legislación sobre el tiempo de trabajo. Si bien se conocen los efectos negativos de la DLP, se han descuidado los atributos personales como moderadores. En este estudio se examina el impacto del neuroticismo y las preferencias de segmentación sobre la relación entre la DLP y la desconexión, los problemas del sueño y el agotamiento emocional. Bibliografía: 64 referencias.

TOMASINA, F., PISANI, A.

**PROS Y CONTRAS DEL TELETRABAJO EN LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE LA POBLACIÓN GENERAL TRABAJADORA: UNA REVISIÓN NARRATIVA EXPLORATORIA**

*Arch Prev Riesgos Laborales*, 2022, v. 25 n. 2, pp. 147-161

TELETRABAJO, CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD LABORAL, SALUD MENTAL, RIESGOS PSICOSOCIALES, RIESGOS ERGONÓMICOS, ERGONOMÍA, SUEÑO, ANSIEDAD, DEPRESIÓN, ENFERMEDADES MUSCULOESQUELÉTICAS, ACTIVIDAD FÍSICA, SEDENTARISMO, ESTRÉS, VISIÓN, DESCANSO, DESCANSOS, JORNADA LABORAL, HORARIO, DESCONEXIÓN, PUESTOS DE TRABAJO, DISEÑO

El estudio realiza una revisión sobre los aspectos positivos (pros) y negativos (contras) en relación con la salud física y mental del teletrabajo. Se obtuvo que los principales riesgos de salud estaban en los riesgos psicosociales (alteraciones del sueño, la ansiedad y la angustia y la depresión) y ergonómicos (trastornos musculoesqueléticos, disminución de la actividad física y sedentarismo, estrés, enfermedades no transmisibles, alteraciones de la visión). Es importante fomentar acciones que mejoren las condiciones de trabajo y la salud de aquellas personas que teletrabajan, destacando la importancia de los descansos, el horario y la desconexión, así como el diseño del puesto de trabajo. Bibliografía: 36 referencias.

TREMPS, S.

**HORARIOS ATÍPICOS: ¿QUÉ EFECTOS TIENEN SOBRE LA SALUD? ¿QUÉ PRECAUCIONES SE DEBEN TENER EN CUENTA?**

*Gestión Práctica Riesgos Laborales*, 2018, n. 162, pp. 26-28

**HORARIO, BIORRITMOS, SUEÑO, ALTERACIONES, NUTRICIÓN, SALUD LABORAL, EMPRESAS, TRABAJADORES, PREVENCIÓN, COOPERACIÓN**

En muchos casos las empresas no tienen más opciones que las de establecer horarios atípicos y consecuentemente son cada vez más los trabajadores con horarios irregulares, a pesar de los riesgos que conllevan para la salud. El desorden en el día a día pasa factura a los ritmos biológicos. Falta de sueño, hábitos alimenticios poco saludables, accidentes de trabajo, cáncer, etc., son algunas de las consecuencias que se pagan al dar la espalda a unos hábitos ordenados en nuestra rutina cotidiana. En definitiva, los riesgos existen pero si empresa y trabajador trabajan conjuntamente para minimizar los efectos de este tipo de trabajos, las consecuencias pueden reducirse a niveles mínimos.

TREMP, S.

**JORNADAS LABORALES LARGAS: INCREMENTAN LA APARICIÓN DE CÁNCER Y DE ENFERMEDADES DEL CORAZÓN EN LAS MUJERES**

*Gestión Práctica Riesgos Laborales, 2019, n. 169, pp. 1-2*

**JORNADA LABORAL, JORNADA PROLONGADA, TRABAJADORAS, MUJERES, SALUD LABORAL, RIESGOS, PREVENCIÓN**

El autor reflexiona sobre las jornadas laborales largas y la salud laboral de las mujeres, afirmando que dichas jornadas son perjudiciales, especialmente cuando las trabajadoras sobrepasan las 50 horas semanales. Esta situación sumada a las responsabilidades familiares que recaen generalmente sobre la mujer, dejan huella en su salud y afectan a la productividad. Por lo tanto, cuidar el bienestar de las trabajadoras no solo les beneficia a ellas mismas, sino también a la cuenta de resultados de la empresa.

WATKINS, S. L. et al.

**INTERACTIONS BETWEEN HOME, WORK, AND SLEEP AMONG FIREFIGHTERS**

(Interacciones entre el hogar, el trabajo y el sueño entre los bomberos)

*Am J Ind Med, 2021, v. 64 n. 2, pp. 137-148*

CDU EE. UU.

**BOMBEROS, SUEÑO, SALUD LABORAL, CONCILIACIÓN, VIDA FAMILIAR, VIDA LABORAL**

Este estudio evalúa cómo los bomberos priorizan el sueño y la recuperación en el hogar según la relación familiar y el horario del departamento de bomberos. Se realizaron varios grupos focales mediante un muestreo con bomberos de tiempo completo, jefes de batallón y sus cónyuges. Por un lado, se observó que los cónyuges pueden ayudar en la recuperación del bombero al crear un "sueño reparador" en casa; por otro lado, los conyugues presentaban resentimiento al no poder contar con su pareja para un apoyo emocional, hecho que generaba conflictos en los bomberos casados a diferencia de los solteros o divorciados que presentaron mayor facilidad para priorizar el sueño en el hogar. Por ello, se concluye que la dinámica familiar y la conciliación familia-trabajo influyen en la manera de priorizar el sueño de los bomberos. Bibliografía: 68 referencias.

WEIBEL, L., CAETANO, G.

**HORAIRES ATYPIQUES DE TRAVAIL (HORS TRAVAIL DE NUIT) : QUELS EFFETS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL?**

(Horarios de trabajo atípicos (excluido el trabajo nocturno): ¿qué efectos tiene sobre la salud y la seguridad en el trabajo?)

*Références Santé Trav, 2019, n. 159, pp. 19-32*

**TRABAJO, ORGANIZACIÓN, HORARIO, TIEMPO DE TRABAJO, TRABAJO ATÍPICO, SALUD LABORAL, SEGURIDAD, TRABAJADORES**

Los trabajadores con horarios atípicos son cada vez más numerosos. Los efectos del trabajo nocturno y por turnos están bien documentados en la actualidad. Además, hay otras formas de horarios atípicos, como trabajo fraccionado o dividido, trabajo vespertino, trabajo dominical, trabajo de guardia, trabajo en horarios variados, impredecibles o flexibles y actividad múltiple son más frecuentes y sus impactos son mucho menos conocidos. Basándose en una revisión de la literatura, este artículo resume el conocimiento actual de los efectos en términos de salud y seguridad, así como en la vida social y familiar de estas formas atípicas de tiempo de trabajo. Bibliografía: 106 referencias.