



N.º 44 2023
ZARAGOZA

ACCIONES
E INVESTIGACIONES SOCIALES

2023. Nº 44, 248 pp.

ISSN-e 2340-4507. ISSN 1132-192X
DOI 10.26754/ojs_ais/23404507



EDITA

Universidad de Zaragoza Facultad de Ciencias
Sociales y del Trabajo

REDACCIÓN, SUSCRIPCIONES Y SERVICIO DE CANJE

Facultad de Ciencias Sociales y del TrabajoC/ Violante

de Hungría, 23

50009 Zaragoza

Tfno.: 976 76 10 00, ext. 4516

Fax: 976 76 10 29

E-mail: ais@unizar.es

2023 / Nº 44

ISSN: 1132-192X

ISSN (versión electrónica): 2340-4507 Depósito

Legal: Z-2935-1991

https://doi.org/10.26754/ojs_ais/23404507



EQUIPO EDITORIAL

DIRECTORA / EDITORA

Bárbara Oliván Blázquez. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Departamento de Psicología y Sociología. España.

CONSEJO DE DIRECCIÓN

Angela Cristina Asensio Martínez. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Departamento de Psicología y Sociología. España.

María Esther López Rodríguez. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Departamento de Psicología y Sociología. España.

Jaime Minguijón Pablo. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Departamento de Psicología y Sociología. España.

Bárbara Oliván Blázquez. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Departamento de Psicología y Sociología. España.

CONSEJO DE REDACCIÓN

Angela Cristina Asensio Martínez. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Departamento de Psicología y Sociología. España.

Esther Casares García. Universidad Pública de Navarra. Departamento de sociología. España.

Rebeca Herrero Morant. Universidad de Zaragoza. Facultad de Economía. Departamento de Derecho de la Empresa. España.

María Esther López Rodríguez. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Departamento de Psicología y Sociología. España.

Jaime Minguijón Pablo. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Departamento de Psicología y Sociología. España.

José David Moral Martín. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Departamento de Psicología y Sociología. España.

Bárbara Oliván Blázquez, Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Departamento de Psicología y Sociología, España.

Enrique Pastor Seller. Universidad de Murcia. Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales. España.

Carlos Saez Royo. Universidad de Zaragoza. Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Departamento de Dirección y Organización de Empresas. España.

Cesar Sánchez Álvarez. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Departamento de Psicología y Sociología. España.

José Luis Sarasola-Sánchez Serrano. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Departamento de Sociología. España.

Cecilia Serrano Martínez. Universidad de La Rioja. Departamento de Derecho. España.

GESTORES DE LA REVISTA

Angela Cristina Asensio Martínez. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Departamento de Psicología y Sociología. España.

Rubén Mateo Fernández. Universidad de Zaragoza, Biblioteca de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. España.

CONSEJO ASESOR

Ma José Aguilar Ibañez. Universidad de Castilla La Mancha. Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social. España. Ángel Alonso Domínguez. Universidad de Oviedo. Departamento de Sociología. España.

Ana Isabel Blanco García. Universidad de Valencia. Departamento de Derecho Administrativo y Procesal. España.

Eduardo Chávez Molina: Universidad de Buenos Aires. Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales. Argentina.

Marta Flores Segura. Universidad Autónoma de Madrid. Departamento de Derecho Privado, Social y Económico. España.

Eduardo González Fidalgo. Universidad de Oviedo. Departamento de Administración de Empresas. España.

Viviana Ibáñez. Universidad de Mar del Plata. Investigadora y Directora del Servicio Social Universitario. Argentina.

Raúl Juárez Vela. Universidad de La Rioja. Unidad predepartamental de Enfermería. España.

Gustavo Lannelongue Nieto. Universidad de Salamanca. Departamento de Administración y Economía de la Empresa. España.

Miguel Laparra Navarro. Universidad Pública de Navarra. Departamento de Trabajo Social. España.

Griselda Lassaga. Universidad de Belgrano. Departamento de Investigación, áreas de Innovación y Género. Argentina.

Michael Leiter. Acadia University. Departamento de Psicología. Canadá.

Pablo Lópiz Cantó. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Departamento de Filosofía. España.

Anna Mata Romeu. Universitat de Lleida. Departamento de Geografía y Sociología. España.

Maribel Martín Estalayo. Universidad Complutense de Madrid. Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales. España.

Susana Martínez Alcántara. Universidad Autónoma Metropolitana. Departamento de Atención a la Salud. México.

Xavier Pelegrí Viaña. Universitat de Lleida. Departamento de Geografía y Sociología. España.

Santos Ruesga Benito. Universidad Autónoma de Madrid. Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo. España.

Raquel Sánchez Recio. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Departamento de Microbiología, Pediatría, Radiología y Salud Pública. España.

Miguel Ángel Santed Germán. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Departamento de Psicología. España.

Ivan Santolalla Arnedo. Universidad de La Rioja. Unidad predepartamental de Enfermería. España.

Eduardo Sanz Arcega. Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, Departamento de Economía Aplicada. España.

Alexia Sanz Hernández. Universidad de Zaragoza. Departamento de Psicología y Sociología. España.

Isué Vargas. Universidad Sergio Arboleda. Departamento de Derecho civil. Colombia.

Víctor Villanueva Blasco. Universidad Internacional de Valencia. Departamento en Psicología. España.

Mireya Zamora. Universidad Autónoma Metropolitana. Departamento de Atención a la Salud. México.

MONOGRÁFICO

DERECHO DEL TRABAJO: SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO Y SU MARCO

JURÍDICO..... Pág. 7

- PRÓLOGO
Régimen jurídico del tiempo de trabajo: un estudio doctrinal en homenaje al profesor Juan García Blasco, a través de su semblanza personal y científica..... Pág. 8
- Régimen jurídico del tiempo de trabajo: análisis del marco legal y del papel de la negociación colectiva..... Pág. 11
- El papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo: nuevos retos de actuación..... Pág. 67
- Teletrabajo en la Función Pública: Ley y negociación colectiva Pág. 76

ARTÍCULOS LIBRES

- Relación entre el enfoque inductivo o deductivo del aprendizaje basado en casos en el rendimiento académico, la autoeficacia y la satisfacción de los estudiantes de trabajo social..... Pág. 90
- La violencia laboral en el ámbito de la educación social: una revisión sistemática..... Pág. 104
- Desarrollo del liderazgo desde la psicología positiva contemplativa en la administración pública, una revisión teórica..... Pág. 121
- Movilidad y estilos de vida de la población gitana rumana. Un estudio de caso en el Sur de España..... Pág. 142
- Factores sociodemográficos, salud mental y redes sociales: un estudio comparativo sobre la conducta suicida..... Pág. 160
- Análisis del valor percibido y desinformación aplicados a los cigarrillos electrónicos en españoles jóvenes..... Pág. 179
- Situación laboral en personas con Long-COVID: Análisis de factores sociodemográficos y clínicos asociados..... Pág. 201
- Utilización de recursos sanitarios y sociales por parte de personas con COVID persistente y su relación con la sintomatología persistente: estudio secundario descriptivo y correlacional..... Pág. 216
- Perfil de las personas con conducta suicida y con enfermedades de salud mental preexistentes antes de la pandemia por COVID-19 y durante los 6 primeros meses de la pandemia: Estudio comparativo por períodos temporales y por género..... Pág. 231

MONOGRÁFICO

DERECHO DEL TRABAJO:

SOBRE EL TIEMPO DE

TRABAJO Y SU MARCO

JURÍDICO

PRÓLOGO

Régimen jurídico del tiempo de trabajo: un estudio doctrinal en homenaje al profesor Juan García Blasco, a través de su semblanza personal y científica

José Alberto Nicolás Bernad

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza. Decano de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza.

Cuando mis compañeros del área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza me propusieron un estudio científico sobre el régimen jurídico del tiempo de trabajo, dentro del proyecto de investigación del Gobierno de Aragón (PID2020-114556GB-I00: las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva), se juzgó oportuno dedicar un capítulo introductorio a la figura de quien ha sido maestro en dicha área de la Universidad de Zaragoza, durante muchos años. El momento para hacerlo lo es también, por ser coetáneo al curso académico de la jubilación del meritado docente.

En 1995, se incorporó el Profesor García Blasco como Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Zaragoza, proveniente de la escuela zaragozana del maestro Rivero Lamas. Anteriormente, con ocasión de la creación de la Universidad Pública de Navarra, ganó el primer concurso de acceso a cátedra de nuestra disciplina en aquella institución, en 1991, convirtiéndose, además, en Rector Magnífico de la misma.

El retorno de García Blasco a Zaragoza trajo aires renovados a esta Universidad y un sinnúmero de buenas ideas para la investigación en nuestro ámbito del conocimiento, que se movía a un ritmo vertiginoso, al albur de las incesantes líneas de investigación aperturadas en las nuevas cátedras que se iban sucediendo, a idéntica velocidad, merced a la multitud de universidades creadas entonces, con la necesidad de ser rápidamente colonizadas por las escuelas dogmáticas dominantes.

Confieso que la reincorporación de Juan García Blasco a la Universidad de Zaragoza la acogí con la incertidumbre del inexistente trato personal precedente. Ni siquiera fue profesor mío durante la licenciatura. La falta de relación era recíproca. No obstante, tuve la intuición de que el retornado investigador podría ilusionarme en la tarea de la investigación científica del derecho, y convertirla en devoción vital y profesional de futuro.

Con absoluta generosidad, dado el contexto indicado, no dudó en avalarme, a finales de 1995, para la obtención de la Beca de investigación FPI del Ministerio de Educación y Ciencia, la de mayor

prestigio nacional entonces, en un momento en el que el grifo de las ayudantías de universidad había quedado absolutamente cerrado.

La primitiva entrevista con el maestro para dicho fin, en su despacho de la Facultad de Derecho, resultó fructífera, algo que se desarrolló por puro azar, sin perjuicio de que una especie de llamada divina me empujase, la noche anterior, a ponerme en contacto con él.

Me encontré entonces con un hombre de dialéctica firme y nerviosa, que cuidaba mucho encontrar la exactitud de la palabra, para transmitir eficazmente la idea a captar por su interlocutor. El elevado tono de su expresión oral, manejado en el culmen de su discurso, contribuía a su entendimiento, aunque no siempre a adivinar cuál era el objeto ni su intención real.

Seis lustros después de aquel primitivo encuentro, puede afirmarse, con rotundidad, que el éxito del maestro García Blasco reside en la independencia y libertad investigadora que procura a sus discípulos, con la única exigencia de llegar a resultados científicos útiles para la sociedad, originales y de rigor, y que puedan tener un uso aplicativo exitoso. El obsesivo celo en el continuado requerimiento de una escrupulosa redacción sintáctica, plausible tendencia heredada de Rivero Lamas contribuyó denodadamente a los fines perseguidos.

Incorporado de inmediato a su grupo de investigación recién creado de la Universidad de Zaragoza, siempre bajo el cobijo doctrinal del maestro Rivero Lamas, fui partícipe y espectador de un sinfín de líneas científicas de estudio y conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que fueron encajadas en su correspondiente panoplia de proyectos de investigación, que se iban sucediendo a lo largo de estos años, y que constituyen el entorno dogmático inspirador del presente trabajo que tengo el honor de prologar.

A las mencionadas líneas de investigación contribuyeron decididamente los estudios doctrinales preliminares del Profesor Juan García Blasco, y los ejecutados por él con ocasión de los proyectos de investigación en los que se desarrollaron.

No puede entenderse el estudio del régimen jurídico del tiempo de trabajo sin otras materias conexas en las que puso especial empeño investigador el profesor García Blasco.

Sobre ellas, cabe mencionar la escenificación del conflicto colectivo para la mejora de las condiciones laborales respecto al tiempo de trabajo, en aportaciones tales como *El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*, Bosch, 1983, proveniente de la tesis doctoral dirigida magistralmente por Rivero Lamas. O los excesos empresariales en esta materia y su coerción administrativa bajo el prisma de *Infracciones y sanciones en materia laboral: un comentario a la ley 8/1988, de 7 de abril*, Madrid: Cívitas, 1989.

Son reseñables también el gran número de aportaciones doctrinales sobre la negociación colectiva a la que, precisamente, reenvían de manera recurrente los preceptos estatutarios en materia de

tiempo de trabajo, temática aquella sobre la que el maestro obtuvo una importante especialización y reconocimiento en el ámbito nacional. Por citar algunas, destacarían: «El deber de negociación colectiva en el Derecho comparado y en el Derecho español», Civitas. *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 6, 1981, págs. 193-218. «Obligación legal de negociar en los convenios colectivos de trabajo» (I y II), *Actualidad laboral*, núm. 2, 1988, págs. 2221-2230. «El contenido del convenio colectivo» (art. 85). Civitas. *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2, 2000 (Ejemplar dedicado a: El Estatuto de los Trabajadores Veinte años después), págs. 1477-1496; «La jurisprudencia constitucional relativa al derecho a la negociación colectiva», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 76, 2004, págs. 67-84.

Más específicamente, en relación directa con el contenido del presente artículo prologado «Horario de trabajo y horario de asistencia al público: problemática jurídica y sindical», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1990, págs. 130-141. «Flexibilidad del tiempo de trabajo: jornadas y descansos», *Reforma de la legislación laboral: estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García / coord. por Luis Enrique de la Villa Gil*, 1995, págs. 303-316. «Horario de trabajo y horario de asistencia al público: problemática jurídica y sindical», *La flexibilidad laboral en España / coord. por Juan Rivero Lamas*, 1993, Universidad de Zaragoza, Instituto de Relaciones Laborales, págs. 565-579.

Las aportaciones que siguen a continuación sobre el régimen jurídico del tiempo de trabajo obedecen a un abordaje doctrinal clásico en permanente revisión, que reviste siempre interés y urgencia para los poderes normativos, incluso en momentos de disolución de la actividad parlamentaria tras la convocatoria de elecciones generales, como acontece con el reciente Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Se trata de estudios doctrinales sobre cuestiones muy relevantes en el ámbito del derecho individual del trabajo, que afectan a la jornada; a la dedicación laboral extraordinaria; a la turnicidad y ritmo de trabajo; a los periodos de paréntesis durante la obligación de la prestación de servicios y a las vacaciones.

El grupo de investigación consolidado «Derecho del Trabajo» de la Universidad de Zaragoza, tan activamente dinamizado y dirigido por Juan García Blasco, durante su dilatada existencia, realiza su particular enfoque doctrinal con relación a todos estos temas, integrado por los discípulos a los que dio a luz aquel de manera natural o adoptiva.

El medio de difusión de esta aportación es la revista *Acciones e Investigaciones Sociales*, revista de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza, Centro que tengo el honor de dirigir en estos momentos, y que se convierte en el espacio para rendir tributo al Dr. Juan García Blasco, mi padre doctrinal y maestro, en el curso académico de la culminación de su servicio activo como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza.

Régimen jurídico del tiempo de trabajo: análisis del marco legal y del papel de la negociación colectiva

The legal system for working time: analysis of the legal framework and the role of collective bargaining

Ana Aguas Blasco¹, Vicente Pedro Lafuente Pastor², María Pilar Callau Dalmau^{2,4}, Sara Rico Letosa³, José Jesús De Val Arnal², María Carmen Aguilar Martín^{4,5}, Sara Alcázar Ortiz¹, Rafael Álvarez Gimeno^{1,4}, Sonia Isabel Pedrosa Alquézar^{1,4}, Ruth María Vallejo Dacosta^{2,4}, Susana Torrente Gari², Manuel González Labrada², María José Lopera Castillejo^{1,4}, Ángel Luis De Val Tena^{1,4*} y Juan García Blasco^{1,4}

¹Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza (España)

²Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Universidad de Zaragoza (España)

³Facultad de Empresa y Gestión Pública. Universidad de Zaragoza (España)

⁴Instituto Universitario de Investigación en Empleo, Sociedad Digital y Sostenibilidad (IEDIS)

⁵Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad de Zaragoza (España)

*Autor de correspondencia: adeval@unizar.es

Recibido 2023-09-29. Aceptado 2023-10-17

Resumen

El tiempo de trabajo, como materia jurídica, ocupa una posición central en el ordenamiento jurídico laboral. Así ha sido desde sus orígenes y a lo largo de su desarrollo, si bien en la actualidad plantea nuevas perspectivas y desafíos en su regulación, mostrándose insuficiente en sus contenidos el marco legal de referencia, que demanda la ineludible intervención de la negociación colectiva para completarlo.

El presente artículo analiza el marco jurídico del tiempo de trabajo y permite descubrir todas las potencialidades de la negociación colectiva como fuente reguladora de esta condición de trabajo, en todas sus vertientes.

En particular, se estudian aspectos tan importantes como: jornada, descansos, horario, horas extraordinarias, permisos, vacaciones, desconexión digital. También se ofrece un análisis del tiempo de trabajo desde la perspectiva de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como desde

la perspectiva del feminismo.

Finalmente se identifican los nuevos espacios abiertos a la negociación entre los representantes de los trabajadores y empresario y se exponen las propuestas.

Palabras clave: Tiempo de trabajo; jornada; descansos; desconexión digital; negociación colectiva.

Abstract

Working time, as a legal institution, takes a central position in Employment and Labor Law. This has been so since its origins and throughout its development, but now it presents new perspectives and challenges in its regulation, being the legal frame of reference insufficient in its contents, which demands the unavoidable intervention of collective bargaining to complete it.

This paper analyzes the legal framework of working time and allow to discover all those potentialities of collective bargaining as a regulatory source of this working condition, in all its aspects.

In particular, important aspects are studied such as: working day, work breaks, working hours, overtime, work permits, work vacations, digital switch-off. It also offers an analysis of working time from the perspective of the reconciliation of personal and family life with work, as well as from the perspective of feminism.

Finally, we identify the new spaces open to negotiation between workers' representatives and the employer and proposals are presented.

Keywords: Working time, working day, work break, digital switch-off, collective bargaining.

I. INTRODUCCIÓN

La regulación legal del tiempo de trabajo desarrolla, sin duda, el mandato constitucional que impone a los poderes públicos la obligación de garantizar «el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados» (art. 40.2 CE). Anteriormente, no obstante, la legislación laboral se ocupaba de su ordenación, incluso, desde tiempos bien tempranos, la limitación de la jornada de trabajo fue objeto de las primeras intervenciones legislativas en el ámbito social.

También las normas internacionales, destacadamente las surgidas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han influido en la ordenación del tiempo de trabajo. Pero ha sido y es, sobre todo, el derecho de la Unión Europea el que mayor proyección ha tenido sobre el marco legal aplicable al tiempo de trabajo; no en vano, entre sus objetivos se confirma el común de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos [art. 151, párrafo primero, Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)] y, de manera singular, a fin de preservar unas condiciones de trabajo justas y equitativas, se reconoce el derecho de toda persona trabajadora «a la limitación de la duración

máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un periodo de vacaciones anuales retribuidas» [art. 31.2 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)]. Conectando ese derecho fundamental con el derecho –enunciado justo antes– «a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad» (art. 31.1 CDFUE), se aprobó la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Otras normas comunitarias también, de manera parcial, han incidido en la regulación de algunos aspectos de esta amplia materia, de notable importancia. Así, más reciente, la Directiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

De la Directiva 2003/88/CE interesa destacar las definiciones de tiempo de trabajo, periodo de descanso, periodo nocturno, trabajador nocturno, trabajo por turnos, trabajador por turnos, descanso adecuado, entre otras (art. 2), de aplicación en todos los sistemas jurídicos de los Estados Miembros (STJUE de 14 de octubre de 2010, C-243/09) y sin que sea posible su modificación por disposiciones legales o convencionales para alumbrar conceptos menos restrictivos (STJUE de 21 de febrero de 2018, C-518/15).

Bajo aquel mandato constitucional y tomando como referencia las normas internacionales y de la Unión Europea, el vigente texto –del mismo modo que sus versiones anteriores– de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 2015, regula el «tiempo de trabajo» (arts. 34 a 38 LET). Ese marco legal general, junto con la aportación de otras leyes especiales, como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales o el RD-Leg. 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, se amplía con el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que adapta las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos.

Se han sucedido, ciertamente, reformas legislativas de gran relevancia sobre la ordenación del tiempo de trabajo, como –cuando estaba en vigor el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995– la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que reconoció el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, además de perfilar el régimen de los permisos y vacaciones en la misma dirección. Al igual que –primero– el RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, y –después– la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que también modificaron el cuadro legal.

Asimismo, el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, completa la regulación del

derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la concreción horaria y la determinación de algunos permisos y supuestos de reducción de jornada, o el RD-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, refuerza el cumplimiento de las normas sobre los límites de jornada y el registro de la jornada diaria, reconociendo que la flexibilidad –distribución irregular de la jornada, jornada a turnos u horas extraordinarias– no puede alterar aquellos márgenes. Últimamente, entre otras normas: la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que modifica el apartado 6 del artículo 37 LET, posteriormente de nuevo redactado por RD-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones; la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que incide, una vez más, en el artículo 37.8 LET, al igual que Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; y, por último, el RD-ley 5/2023, de 28 de junio, que –entre otra materias– traspone la Directiva de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Además de la legislación estatutaria, hay que destacar un claro avance en la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras, ante las nuevas formas de prestación de trabajo y la utilización de dispositivos electrónicos. De ahí que la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDyGDD), haya incluido el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, garantizando el tiempo de descanso, los permisos y las vacaciones.

De la misma manera, el RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y, de seguido, Ley 10/2021, de 9 de julio, del mismo nombre, han dado respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de las nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena, de un lado, y el reconocimiento de un conjunto de derechos satisfactorio para las personas trabajadoras, de otro lado, donde la organización del tiempo de trabajo –que incluye la flexibilidad, los periodos de disponibilidad y el adecuado registro– es uno de los instrumentos más destacados para optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

No se puede considerar cerrado, en el sentido de acabado, el marco jurídico del tiempo de trabajo con las normas citadas. Es el propio legislador el que llama a la negociación colectiva, por medio de los convenios colectivos y los acuerdos entre el empleador y los representantes de las personas

trabajadoras, para completar la regulación del tiempo de trabajo en cada sector y empresa.

Si las primeras intervenciones legislativas tuvieron como finalidad la reducción del tiempo de trabajo efectivo y la protección de la salud de las personas trabajadoras, limitando la duración de la jornada y garantizando los periodos de descanso, a partir de la reforma laboral de 1994 se advierte un cambio de tendencia, sin que ello signifique la renuncia a aquellos objetivos. En efecto, Ley 11/1994, de 19 de mayo, modificó –entre otros– todos los artículos del Estatuto de los Trabajadores referidos al tiempo de trabajo, en una actuación global que buscaba incidir en los aspectos relacionados con una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa. En la misma línea se posicionan otras reformas legislativas más recientes, de modo que a las normas de derecho necesario absoluto se adicionan otras de derecho necesario relativo e incluso dispositivas, con espacios abiertos a la ordenación colectiva del tiempo de prestación de servicios.

A continuación, se analiza críticamente de la regulación legal del tiempo de trabajo, en una visión de conjunto que permitirá descubrir las posibilidades de una ordenación flexible y ajustada al ámbito sectorial o empresarial, con mayor protagonismo de los convenios y pactos colectivos.

II. LA ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

Una de las notas que tipifican la relación laboral es la dependencia, que supone que el desarrollo de la actividad laboral se realiza bajo un cierto control por parte del empleador o empresario, esto es, dentro de su ámbito de organización y dirección –y así lo disponen los artículos 1.1 y 8.1 LET–. De ahí, también, que en el plano jurídico-laboral la empresa pueda ser definida como el «conjunto organizado de trabajadores, dirigido por un empresario, por cuya cuenta prestan coordinadamente sus servicios» (Montoya Melgar, 2022: 591).

La empresa es una realidad económica y social que supone una actividad organizada de producción y se constituye mediante relaciones interpersonales también organizadas (Montoya Melgar, 2022: 589), las cuales se coordinan en virtud del poder de dirección del empresario; poder de dirección que deriva del artículo 38 de la Constitución Española, donde se reconoce el derecho a la libertad de empresa, que abarca, asimismo, su organización y dirección mientras esta exista (Burriel Rodríguez-Diosdado, 2022: 267). En definitiva, la libertad de empresa conlleva, además de una libertad de constitución, una libertad de organización empresarial, es decir, el empresario puede organizar los bienes y servicios de la empresa (Poquet Catalá, 2013: 19).

Por tanto, la prestación de la actividad laboral se organiza fundamentalmente a través del poder de dirección que ostenta el empresario, del que, aunque no existe una definición legal como tal, sí puede inferirse de la interpretación del Estatuto de los Trabajadores, de manera que queda integrado por las

facultades de organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral, mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa –lo que sería el poder disciplinario– y adecuar la naturaleza de la prestación de los servicios a las necesidades de la empresa (Burriel Rodríguez-Diosdado, 2022: 267). Otros autores también añaden a estos poderes la potestad premial y el deber de protección (Montoya Melgar, 2022: 396). La asignación de todo este haz de poderes responde al fundamento último de la exigencia de organización del trabajo en la empresa (Montoya Melgar, 2022: 389).

Por otra parte, la regulación del tiempo de trabajo se encuentra en los artículos 34 a 38 LET, de la que se podría decir que es «de mínimos», dejando mayor concreción al ámbito de la negociación colectiva. No obstante, tampoco en los convenios colectivos se regulan estrictamente los aspectos relativos a la jornada, al cómputo, a su distribución o al horario, sino que, más bien, lo que tratan es de definir sus márgenes (Benavente Torres, 2019: 255). Así, la fijación real de todos los extremos termina siendo competencia del propio empresario, que lo hará adecuándolos a las necesidades productivas de la empresa. Por ejemplo, el empresario podrá optar por organizar su actividad mediante el trabajo a turnos o mediante el trabajo nocturno, si es que así lo requiere el tipo de trabajo que se desarrolle, o podrá optar por distribuir la jornada regular o irregularmente, facultad que concede el artículo 34.2 LET, o bien implantar un horario de trabajo rígido o flexible [cuestión que, muy frecuentemente, se regula en la negociación colectiva empresarial (Sala Franco y Lahera Forteza, 2022: 58)].

Por mencionar algunos ejemplos en este sentido, el Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos (Resolución de 3 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, BOE 15-08-2023) marca una serie de pautas y criterios para establecer el horario de trabajo, indicando que, con carácter general, las horas de referencia para la entrada y salida serán las 8:00 y las 18:00, pudiendo aplicar, cuando sea posible, una flexibilidad de hasta 30 minutos, permitiendo, asimismo, que cada empresa pueda fijar su correspondiente horario de trabajo con un margen de hasta 60 minutos en la hora de entrada y salida respecto del horario de referencia indicado. También permite que pueda establecerse jornada continuada de 8 a 15 horas para el periodo estival, fijándolo preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y que se procure implantarlo también todos los viernes del año en horario de mañana. Como vemos, este Convenio da las indicaciones, dejando, además, cierto margen de libertad, para que sean finalmente las propias empresas las que fijen ciertamente su horario de trabajo. En distintos términos, cabe mencionar el Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes (Resolución de 23 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, BOE 02-09-2023), que dispone simplemente que el horario de cada centro de trabajo y el de sus trabajadores y trabajadoras adscritos a los mismos será acordado entre las empresas y las personas trabajadoras o sus representantes, de común acuerdo, cediendo, de manera clara, plena autonomía para que cada empresa fije el horario que considere más adecuado.

No obstante, en la actualidad, esas necesidades productivas, en combinación con las nuevas necesidades sociales –tales como la demanda de una mayor y mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar–, están suponiendo una intensa transformación del tiempo de trabajo y de su regulación, en la que la flexibilidad laboral se erige como configuración clave inherente al trabajo del presente y del futuro (Eurofound, 2015: 135). De hecho, algunos autores explican esta transformación a partir de la concurrencia de tres factores: 1) el factor organizativo-empresarial, referido a que la actual regulación del tiempo de trabajo está cada vez más condicionada por la organización empresarial de la producción; 2) lo que denominan el factor singular, es decir, que la regulación del tiempo de trabajo también ha aumentado su diversificación, diferenciándose en función del sector, de la actividad laboral y de la situación personal de las personas trabajadoras; y 3) el factor socioeconómico, ya que la regulación está considerando los cambios sociales relativos a la conciliación, a la transformación digital y a las circunstancias económicas, incorporando, como decía, fórmulas flexibles (Sala Franco y Lahera Forteza, 2022: 11-12).

La transformación digital ha consolidado el uso de las nuevas tecnologías digitales e informáticas en el trabajo, introduciendo nuevas formas de trabajo e importantes efectos en materia de condiciones laborales, hasta el punto de que el uso del trabajo digital está suponiendo una devaluación del factor tradicional del tiempo de trabajo, al mismo tiempo que la introducción de la digitalización en los procesos productivos y en la actividad laboral da lugar a un aumento de la productividad y al crecimiento de las empresas y que, incluso, está promoviendo una reducción del tiempo de trabajo, apreciable en la negociación colectiva, y que está avivando el debate de avanzar legalmente hacia la reducción de la jornada (López Ahumada, 2023: 31-35). A estos efectos, podemos citar el caso del Grupo Renfe, cuyo III Convenio Colectivo (Resolución de 17 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, BOE 19-07-2023) establece en su cláusula 5ª una jornada laboral referenciada a 35 horas semanales y que en cómputo anual es de 1.536 horas en 213 días, mientras que el II Convenio del Grupo (Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, BOE 25-06-2019), de 2019, recogía una jornada laboral de 37,5 horas de promedio semanal en cómputo anual, sin perjuicio de las jornadas especiales, y, en 2016, en su primer Convenio (Resolución de 14 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, BOE 14-11-2016) se pactó una jornada teórica anual 1.720 o 1.728 horas, distribuidas en 215 o 216 días de trabajo. De forma similar, el Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (Resolución de 5 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, BOE 14-06-2023) para los años 2022-2026 fija para 2022 y 2023 la jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual en 1.792 horas anuales, para 2024, en 1787 horas anuales, para 2025, en 1782 horas anuales y para 2026, en 1776 horas anuales y, además, prevé que para el año 2027 se pacte en 1770 horas anuales. En ambos se ve claramente la línea tendente a reducir el tiempo de

trabajo.

En cuanto a las nuevas fórmulas de organizar el trabajo, conjugan la ejecución del trabajo con las tecnologías digitales (López Ahumada, 2023: 167), lo que incide directamente sobre el modo y el tiempo en que se presta la actividad laboral, ya que la revolución digital abre la puerta a un mayor grado de libertad de la persona trabajadora para desarrollar su trabajo en la forma, tiempo y lugar que considere más oportuno (Martín Muñoz, 2020: 331). A la más conocida figura del teletrabajo, se están sumando otras fórmulas amplias de desarrollo del trabajo a distancia, a las que se suele denominar *mobile telework* o *smart working*, y que tienen en común la posibilidad de introducir en el trabajo una mayor movilidad y flexibilidad laboral, así como otras manifestaciones tales como el trabajo digital nómada o *e-nomad*, o el trabajo virtual o *virtual work* (López Ahumada, 2023: 167). Entre estas fórmulas destaca la del *smart working* suponiendo «una nueva concepción de desarrollo del sistema productivo y de la organización del trabajo» que promueve un trabajo flexible y ágil, que puede prestarse en cualquier momento y lugar a través de herramientas digitales y que conlleva que el trabajador adquiera un mayor compromiso y autonomía, que también le faculta a un mayor grado de independencia respaldado por una relación de confianza con su empresario. Sobre estas figuras se han suscitado dudas acerca de su carácter laboral, al respecto de si reúnen las notas de dependencia y ajenidad de la relación laboral –a las que más arriba nos referíamos–, pero la autonomía y la flexibilidad que caracterizan al *smart working* no son incompatibles con la inserción en el ámbito de dirección y de organización de la empresa (López Ahumada, 2023: 171-172).

Dicho esto, también es posible entender la flexibilidad laboral adoptando una perspectiva desde el punto de vista de la persona trabajadora, incorporando ese factor social del que hablábamos más arriba. Así, el artículo 34.8 LET permite que los trabajadores soliciten las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que dichas adaptaciones sean razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Finalmente, no podemos olvidarnos de mencionar los riesgos de estas nuevas formas de organizar la actividad laboral y la importancia de vigilar la salud y seguridad de las personas trabajadoras. La digitalización tiende a difuminar los contornos en el tiempo de trabajo, haciendo que la jornada laboral se extienda más allá de sus límites ordinarios e invadiendo el tiempo de descanso y de conciliación, lo que puede producir riesgos psicofísicos, como problemas cognitivos, nerviosismo, problemas de sueño, o psicosociales, como tecnoestrés, tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnofobia, etc., fruto de la hiperconexión (Pérez del Prado, 2023: 142). Otros autores opinan, incluso, que la introducción de las

nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo han promovido una «desnaturalización del tiempo de trabajo que pone en crisis el derecho a la seguridad y a la salud laboral y que afecta de manera muy evidente al principio de igualdad y ha llevado al surgimiento de la pobreza laboral como fenómeno nuevo, presente y preocupante para el derecho del trabajo del presente y del futuro» (Cairós Barreto, 2022: 21).

Para tratar de evitar estos peligros, la Ley recoge mecanismos como la obligatoriedad de llevar un registro diario de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora o garantizar el derecho a la desconexión digital. En cuanto a este último, es una medida de prevención de riesgos laborales esencial para neutralizar los riesgos sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y, para garantizarlo, las empresas deben actuar fehacientemente a través de políticas que garanticen la efectiva desconexión de las personas trabajadoras durante sus tiempos de descanso (Ginès i Fabrellas y Peña Moncho, 2023: 147). En suma, la correcta garantía del derecho a la desconexión «puede contribuir a marcar un límite claro al ejercicio del poder de control y dirección por parte de las empresas» (Moreno Vida, 2019: 173), sin olvidar que ese deber de protección forma parte de la esfera de poderes del empresario.

III. LA JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA Y EL HORARIO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo presenta cada vez mayor relevancia para la conciliación de responsabilidades y la salud de las personas trabajadoras, así como para la organización y competitividad de las empresas, por lo que resulta imprescindible adoptar fórmulas flexibles para su ordenación (Capítulo IX, 2, del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, BOE 31-05-2023). Siendo frecuentes las propuestas para incentivar jornadas laborales más cortas, fomentadas desde el sector público (Orden ICT/1238/2022, que establece las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en PYMES industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral). A la par que las Administraciones Públicas apuestan por la jornada laboral de 35 horas semanales («Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI», Segundo, BOE 17-11-2022). Además, los sistemas de inteligencia artificial permiten ajustar horarios a las necesidades del mercado, y que las personas trabajadoras realicen sus tareas en menor tiempo, situándonos ante una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital (al respecto, Cairós, 2021: 7).

El marco legal de la jornada ordinaria, para el trabajo por cuenta ajena, del art. 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD-Leg. 2/2015, de 23 octubre (LET), establece que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. El número de horas ordinarias de

trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, se establezca otra distribución. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas (art. 34. 3 LET). Refiere, pues, la duración de la jornada a su distribución regular, y también a la modalidad de distribución irregular a lo largo del año, que corresponde a la autonomía colectiva (muestra de la consolidación de esta distribución, mediante criterios de fijación uniforme o bien irregular, el art. 39. 1 del Convenio c. estatal del corcho, BOE 07-09-2023). Dado que, según el art. 34.2 LET, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, se podrá establecer dicha distribución irregular. Si bien, en defecto de pacto (convenio o acuerdo de empresa), la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo (art. 39.1 Convenio marco de servicios de atención a personas dependientes, BOE 09-06-2023). La distribución, en todo caso, deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la LET (sobre esta necesaria garantía del descanso laboral efectivo, López Ahumada, 2023: 192). En definitiva, la empresa debe respetar el límite de no exceder las nueve horas diarias de trabajo (ocho horas, si menores de dieciocho años) y el del descanso de doce horas entre jornada y jornada, sin que la parte empleadora pueda imponer unilateralmente una cláusula contractual conducente a que el descanso intermedio no sea necesario (STS 982/1999, de 15 de febrero de 1999). Aunque el límite diario sí puede superarlo la autonomía colectiva, siempre con el límite indisponible del descanso de doce horas entre jornadas.

Por lo demás, cabe la compensación de las diferencias, por exceso o defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, que será exigible según lo pactado en convenio colectivo o, a falta de dicha previsión, por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores. Si no hubiera pacto, las diferencias deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses (art. 34.2 LET), lo que parece permitir un cierto trasvase de horas interanual, que podría superar el año natural, trasladando el saldo positivo o negativo de horas a la anualidad siguiente, aunque contrariamente algunas soluciones judiciales (STS 712/2015, de 3 de febrero de 2015) han entendido que la compensación debe realizarse dentro de cada anualidad. En todo caso, la persona trabajadora deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de servicios resultante de cualquier mecanismo de distribución irregular de la jornada (art. 34.2 LET), teniendo el preaviso carácter imperativo, por lo que puede ampliarse, pero no reducirse, por convenio (STS 1963/2014, de 16 de abril de 2014, y STS 4305/2019, de 11 de diciembre de 2019). A fin de organizar la duración de la jornada, y medir el tiempo de trabajo para que sea efectivo, el art. 34. 5 LET señala que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, y preste así trabajo

efectivo desde la llegada hasta que sale. No reputándose como jornada el tiempo de cambiarse, asearse, desplazamientos a la empresa, etc. Si bien, en los casos en que una persona trabajadora no tiene asignado un puesto de trabajo en un centro fijo, se ha entendido que la jornada se computaría desde que la persona sale del núcleo urbano de la población en la que radique su domicilio, y hasta que regresa, teniendo la consideración de tiempo de trabajo el que emplean estas personas para desplazarse desde su domicilio al centro de actividad del primer y último cliente (STS 2330/2020, de 7 de julio de 2020, que aplica la STJUE de 10 de septiembre de 2015, C-266/14). Atendiendo al convenio colectivo, se considera tiempo de trabajo efectivo el dedicado por el personal comercial a ir a eventos calificados como actividades comerciales especiales fuera de la jornada (STS 229/2019, de 19 de marzo de 2019). También las guardias, o permanencia en el centro de trabajo de las personas trabajadoras, a la espera de ser llamadas para realizar un servicio, se considera tiempo de trabajo efectivo para computar la jornada anual máxima (STS 2597/2023, de 7 de junio de 2023).

Para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en aras de lograr la efectiva igualdad de mujeres y hombres, el art. 34. 8 LET establece que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación laboral a distancia. Sin que las medidas previstas en el citado precepto se agoten en la adaptación horaria, por cuanto la forma de prestación puede proyectarse también sobre la movilidad funcional (STSJ Galicia 2434/2023, de 16 de mayo de 2023, que reconoce el derecho de un bombero forestal al cambio de turno y de puesto de trabajo, e indemnización por daños y perjuicios). Tienen así derecho a efectuar la solicitud las personas trabajadoras que tengan hijos o hijas, hasta que estos cumplan doce años. Advirtiéndose que la redacción actual, tras su modificación por RD-ley 5/2023, extiende expresamente el derecho a aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes, cuando, en este caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. Supuestos que, al quedar hasta ahora dentro de la referencia genérica del derecho, podían ser rechazados más fácilmente por las empresas (Sala, 2023: 2).

Son ajustes introducidos a fin de que el derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo se acomode totalmente a las previsiones del art. 9 de la Directiva (UE) 2019/1158. De manera que, en la negociación colectiva, se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto legalmente, los términos de su ejercicio y, en su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta, donde la actual redacción,

agilizando el procedimiento, añade que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un máximo de quince días, así como que se presumirá su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Una vez finalizado dicho proceso, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, o bien manifestará la negativa a su ejercicio, debiendo motivar en ambos supuestos las razones objetivas de la decisión. Esta misma redacción, dada por el RD-ley 5/2023, refuerza las anteriores cautelas, al señalar que la persona trabajadora tendrá derecho a regresar (hasta ahora, solo a solicitar el regreso) a la situación anterior a la adaptación, una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa solo podrá denegar el regreso cuando existan razones objetivas motivadas (nueva redacción legal que ya se incorpora en el art. 21 del Convenio Fundación Telefónica, BOE 31-07-2023).

En el calendario laboral, que anualmente se elaborará por la empresa, y deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo (art. 34. 6 LET), se consignará la distribución de la jornada anual y el horario de trabajo. Si bien, sobre este último, se ha estimado (STS 4795/2022, de 23 de diciembre de 2022), que no existe obligación de incluirlo, salvo que se acuerde en convenio colectivo (incluye el horario de trabajo en el calendario el art 15. 12 del Convenio c. nacional de los servicios de prevención ajenos, BOE 15-08-2023).

De la habilitación legal contenida en el art. 34. 7 LET, resulta que el Gobierno podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración en la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran. Con lo que la regulación de las jornadas especiales, que difiere del régimen común, se contiene básicamente en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre. En aplicación de su art. 23, se establece que deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas, cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que no puedan quedar cerrados. Será obligatoria la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista, si dichas las medidas preventivas no garantizasen la protección de las personas trabajadoras (Disp. adic. única del RD 486/1997, de 14 de abril, introducida por la Disp. fin. 1.2 del RD-ley 4/2023).

En cuanto al horario de trabajo y su registro, cabe señalar que el horario de trabajo es la distribución de la jornada, y se fija por la empresa. El modo de organizar el horario puede consistir en jornada continuada o partida, según se fraccione o no en varios periodos la prestación de trabajo. A tenor del

art. 34. 4 LET, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso no inferior a quince minutos, que será de una duración mínima de treinta minutos para los menores de dieciocho años, cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media. De manera que ese descanso, pausa para el bocadillo, o de desayuno, se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo (sí computa como tiempo de trabajo en el art. 30 del Convenio c. de Air Europa, BOE 03-07-2023; si bien la STS 3161/2017, de 13 de julio de 2017, avaló que la empresa pueda decidir unilateralmente que el descanso para el bocadillo deje de considerarse tiempo de trabajo efectivo, por basarse en la mera tolerancia del empresario). Otros modos de organizar el horario refieren al trabajo nocturno y a turnos, regulados en el art. 36 LET, y ampliamente en la negociación colectiva (un ejemplo, en los arts. 18 y 19 del Convenio c. de Deutsche Telekom, BOE 11-08-2023).

Finalmente, el art. 34. 9 LET establece que la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria. De modo que, mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con la representación legal del personal en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada (estima la SAN 477/2022 de 15 de febrero de 2022, que firmar en un papel no es un sistema de registro adecuado; y la STS 85/2023, de 18 de enero de 2023, respalda el sistema acordado de registro diario autodeclarativo de la persona. Al respecto, López Cumbre, 2023: 2). Debiendo la empresa conservar los registros durante cuatro años, y a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y SS.

IV. LA JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIA

La jornada de trabajo corresponde a la dimensión cuantitativa de la prestación laboral de la persona trabajadora e históricamente ha sido objeto de limitación por la legislación reguladora del tiempo de trabajo mediante el establecimiento de su duración máxima. En la actualidad esta limitación se refuerza en el ámbito de la legislación social europea, con fundamento en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, en el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y dentro de los principios (núm. 10) del Pilar europeo de derechos sociales. En concreto, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece que «la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días» (art. 5.b).

Ahora bien, a pesar de los límites cuantitativos impuestos a la jornada de trabajo, la vertiente cualitativa de la ordenación del tiempo de trabajo introduce mecanismos de flexibilización para la gestión de la mano de obra que posibilitan una adaptación a las fluctuaciones y permiten una ampliación de la jornada de trabajo bien para atender determinadas exigencias empresariales, ya sean por razones productivas que inciden en los costes de producción, pero también se utilizan para ajustar la demanda como una alternativa a nuevas contrataciones laborales (Rivero Lamas, 1995: 30 y ss.). Así, el exceso sobre la jornada ordinaria se incardina en la jornada de trabajo extraordinaria u horas extraordinarias cuyos contornos se difuminan como consecuencia de la delimitación legal de la jornada en su vertiente cualitativa. Si bien, hay que considerar que en nuestro ordenamiento también existe una ampliación de la jornada pactada a través de las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial con un régimen específico y diferenciado que no permite su equiparación a las horas extraordinarias, además, estos contratos a tiempo parcial tienen prohibida la realización de horas extraordinarias, excepto aquellas denominadas por fuerza mayor y a las que nos remitimos supra. Por otro lado, la vigente limitación del número de horas extraordinarias establecidas con carácter anual introducida por el RD-ley 1/1986, de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales, tiene una finalidad expresa: «para incrementar así las expectativas de generación de empleo» cuyo reconocimiento sigue incorporado expresamente en la regulación vigente. Sin embargo, tras casi cuarenta años de esta pseudomedida de política de empleo y a pesar de las diferentes crisis de empleo sufridas desde entonces, no es desdeñable el dato de horas realizadas por los asalariados en nuestro mercado de trabajo: según el INE en el segundo trimestre de 2023 se realizaron 6.032.000 horas extraordinarias. Ahora bien, con los cambios producidos en el entorno social y productivo y la mayor flexibilización de la regulación del tiempo de trabajo cabe plantearse si sigue vigente dicha finalidad de lucha contra el desempleo o estamos ante una regulación que requiere introducir un debate que tome en consideración la realidad sobre las largas jornadas de trabajo y los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, postulándose una racionalización de los horarios (Morales, 2022: 138).

a) Análisis del marco legal

Las horas extraordinarias se regulan con carácter general en el artículo 35 LET y su singularidad reside en que no ha sido modificada desde la reforma de 1994, pese a las distintas modificaciones legales acaecidas en materia de tiempo de trabajo, y la permanencia en el tiempo responde a su regulación flexible que se ha acomodado a las diferentes reformas sobre la jornada de trabajo que han afectado, entre otras, a la distribución irregular de la jornada, que condiciona la aplicación de las horas extraordinarias. En efecto, se consideran tales «aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior», es

decir las que superen la jornada ordinaria establecida de forma regular o sujeta a una distribución irregular, de ahí que se haya puesto de relieve que las horas extraordinarias «dependen directamente de qué entendamos por jornada ordinaria» (Gorelli, 2020: 25). Por consiguiente, esto nos sitúa ante un concepto de hora extraordinaria que no es autónomo y es tributario de las distintas fuentes reguladoras (ley, convenio colectivo/acuerdo colectivo, contrato de trabajo) y el alcance dado a la jornada ordinaria, que en el caso de la distribución irregular producen modificaciones al alza o la baja sobre el cómputo de las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (Monreal, 2005: 168). Hay que tener en cuenta, también, que allí donde la negociación colectiva o el acuerdo de empresa no regule la jornada diaria o su distribución diaria, es la propia ley la que establece que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo diarias no podrá ser superior a nueve (art. 34.3 LET) y a partir de esta hora, y con el límite del descanso obligatorio entre jornadas, serán extraordinarias. En suma, es necesario siempre un término de comparación de la jornada, que resulta más complejo en la distribución irregular pero también cuando la jornada laboral se pacta en módulos distintos de la semana.

De otra parte, la regulación de las horas extraordinarias pivota sobre su retribución o compensación, la limitación cuantitativa, su carácter voluntario y el registro diario de las horas extraordinarias para su cómputo y totalización como documento prueba de su realización para su abono. Esta obligación formal que, dada su insuficiencia como mecanismo de prueba, se refuerza con la garantía del registro de la jornada diaria, deber que se impone al empresario de incluir el horario de inicio y finalización de la jornada (art. 34.9 LET). La regulación se completa con la prohibición de realizar horas extraordinarias a los menores (art. 6.3 LET) y trabajadores y trabajadoras nocturnos (art. 36.1 LET); con alcance limitado, las personas con contrato de formación [art. 11.2.k) y 3.h) LET] y con contrato a tiempo parcial [art. 12.4.c) LET] que solo pueden realizar horas extraordinarias por fuerza mayor; finalmente, con un alcance temporal limitado a la duración de la reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor tampoco se pueden realizar horas extraordinarias [art. 47.7.d) LET].

La regulación legal establece una flexibilización del valor económico de la hora extraordinaria y no fija su cuantía, sino que impone un límite mínimo retributivo: «en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria», habilitando a la negociación colectiva y al contrato de trabajo para su cuantificación. Por otro lado, frente al criterio tradicional de la exclusiva monetización de las horas extraordinarias, tras la reforma de 1994 se prevé su compensación por tiempos equivalentes de descanso retribuido como criterio supletorio y de opción legal preferente a la ausencia de regulación convencional o contractual. En este caso se presume «que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización»,

solución beneficiosa para el empresario y de desventaja para el trabajador (Rivero Lamas, 1995: 47), horas extraordinarias realizadas y compensadas que no computan dentro del límite máximo y se detraen de la jornada ordinaria, poniendo nuevamente el contador a cero o retrotrayendo el número de horas extraordinarias a las pendientes de compensar.

Se establece un límite máximo anual de ochenta horas extraordinarias al año y en cuantía proporcional para aquellas modalidades contractuales que tengan una duración «en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa», de estas denominadas horas extraordinarias comunes y su cómputo se excluye «el exceso de las (horas) trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes» o denominadas horas extraordinarias por fuerza mayor, que tampoco se tienen en cuenta efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral. El carácter voluntario de las horas extraordinarias comunes da lugar a la distinción entre estas horas de realización voluntaria y las horas extraordinarias por fuerza mayor de realización forzosa. Pero esta distinción queda diluida cuando se exija el cumplimiento forzoso de las horas extraordinarias comunes cuando se hayan pactado convencional o contractualmente su realización. En relación con las horas extraordinarias comunes se viene manejando por su utilidad las denominadas horas extraordinarias estructurales con base en el derogado artículo 1 de la Orden de 1 de marzo de 1983 de cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias, para delimitarlas de las de fuerza mayor (Criterio Técnico nº 85/2010 Inspección de Trabajo).

b) El papel de la negociación colectiva

Un marcado carácter de este instituto jurídico vinculado a la flexibilidad es la instrumentación de la negociación colectiva para la adaptación de las horas extraordinarias a las necesidades organizativas de la empresa, atribuyendo al convenio, y, en su defecto al contrato de trabajo, la cuantía retributiva y/o la compensación por tiempo de descanso, la voluntariedad o su carácter forzoso.

La experiencia aplicativa en la negociación colectiva sectorial pone de relieve una regulación más limitada con remisión a la normativa legal o reproducen su contenido, hay convenios que acuerdan la no realización de horas extraordinarias o reducen las mismas al mínimo posible, o se establecen distintas posibilidades para la retribución o compensación y en algunos se faculta al empresario a optar por la retribución o la compensación (Quintanilla, 2020: 75). En cambio, en la negociación colectiva de empresa los convenios colectivos inciden más en las variables de la retribución y la compensación por descanso, observándose una tendencia a soluciones híbridas, o la preferencia por la compensación por tiempo de descanso; es habitual que los convenios fijen el umbral de la hora extraordinaria en la superación de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual (Lantarón et al., 2020: 248 y ss.).

V. LOS PERIODOS DE DESCANSO Y OTROS TIEMPOS A DISPOSICIÓN DEL EMPLEADOR

a) Delimitación del tiempo de descanso y los tiempos a disposición del empleador

El art. 2 de la Directiva 2003/88/CE define tiempo de descanso como «todo período que no sea tiempo de trabajo», por lo que, en principio, se puede afirmar que hay una concepción binaria, en tanto «período de descanso» y «tiempo de trabajo» se excluyen mutuamente, sin que la Directiva 2003/88/CE contemple una categoría intermedia entre ambos conceptos, tal y como indica, entre otras, la STJUE de 17 de marzo de 2021, asunto București, C-585/19.

Sin embargo, la Directiva 2002/15/CE, de cara a los trabajadores móviles del transporte por carretera, introduce el concepto de «tiempo de disponibilidad», período distinto de los descansos durante el que el trabajador no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, como el tiempo durante el que acompaña al vehículo en transbordador o las esperas en las fronteras. Esta categoría, con el nombre de «tiempo de presencia», viene recogida en el art. 8 RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, para los diferentes sectores del transporte y el trabajo en el mar, sin que compute a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria, ni para el límite máximo de las horas extra. No obstante, dicho reglamento establece para este tiempo de presencia un tope de 20 horas semanales, que además deben compensarse con descanso equivalente o con, al menos, el salario propio de una hora ordinaria de trabajo efectivo, como reproduce el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE 29-3-2012), retribución que no suelen mejorar los convenios de ámbito inferior.

Aun cuando un sector doctrinal viene reclamando la ampliación de esta categoría intermedia (Monreal Bringsvaerd, 2005: 126), conviene precisar que el reconocimiento de estos tiempos de presencia no resulta aplicable más allá de aquellos sectores excluidos de la Directiva 2003/88/CE o en los que existe una regulación específica en el ámbito de la UE (Rodríguez Sanz de Galdeano, 2013: 11), fundamentalmente el mencionado transporte por carretera. Al respecto, resulta especialmente interesante comentar lo que sucede en el ámbito del transporte sanitario. El Convenio colectivo estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE 25-9-2020), en su cuerpo normativo, establece un tiempo de presencia que no computa como tiempo de trabajo, mientras que, en su Disposición transitoria segunda, reconoce que este sistema fijado por el acuerdo está siendo puesto en cuestión por la jurisprudencia, por lo que insta a los convenios de ámbito inferior a que, en la medida de lo posible, reduzcan el número de guardias. Ciertamente, la jurisprudencia del TJUE hace tiempo que entiende que la asistencia médica urgente, aun cuando consista en utilizar un vehículo y en acompañar al paciente durante el trayecto, no está comprendida dentro del «transporte por carretera» (STJUE de 05 de octubre de 2004, C-

397/01 y C-403/01). De manera más explícita, la reciente STS 3452/2022, de 26 de septiembre de 2022, en su interpretación del II Convenio Colectivo de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Extremadura (DOE 17-3-2017), ha considerado que las horas de presencia, aun cuando no se preste trabajo efectivo, computan como tiempo de trabajo efectivo, lo que evidencia que la negociación colectiva en este sector no se ajusta a Derecho (Morales Vázquez, 2022: 3 y ss.).

La aplicación restrictiva del tiempo de disponibilidad como categoría intermedia también afecta a otros sectores en los que se establece un sistema de guardias y en los que habrá que dilucidar si esos periodos se califican como tiempo de trabajo o de descanso. En este sentido, la jurisprudencia considera que constituyen tiempo de trabajo las guardias presenciales del personal sanitario, aun cuando no se preste efectivamente el servicio (STJUE de fecha 03 de octubre 2000, asunto Simap, C-303/98), e incluso las guardias domiciliarias, cuando exista la obligación de acudir a los llamamientos en cuestión de minutos (STJUE de 21 de febrero de 2018, asunto Matzak, C-518/15). Sin embargo, parece que puede considerarse tiempo de descanso el de las guardias localizadas y telemáticas cuando no se impida al empleado el normal desarrollo de su vida personal y social (STS 485/2020, de 18 de junio de 2020). Aunque resulta evidente que los convenios han de respetar la normativa y los criterios establecidos por los tribunales, no debe despreciarse el papel que puede tener la negociación colectiva a la hora de definir los distintos tipos de guardias con su correspondiente grado de disponibilidad para el trabajador, un buen ejemplo de ello es el Convenio colectivo de prevención-extinción de incendios forestales de Madrid (BOCM 19-06-2008).

b) Descanso diario y descanso semanal

El art. 3 de la Directiva 2003/88/CE obliga a que los Estados de la UE establezcan un período mínimo de descanso diario de once horas consecutivas. Por su parte, el art. 34.3 LET amplía a doce horas el periodo mínimo que debe mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. No obstante, en virtud de las posibles excepciones a las que alude el art. 34.7 LET, el apartado 2 del art. 19 del RD 1561/1995 contempla que el descanso entre jornadas pueda reducirse hasta siete horas cuando el trabajador se vea afectado por cambios de turno, sin perjuicio de que deba compensarse la diferencia en los días siguientes.

El art. 37.1 LET otorga a los trabajadores un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido – dos días para los menores–, lo cual mejora ligeramente lo establecido por art. 5 de la Directiva 2003/88/CE, que impone un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas a la semana, a las que deben añadirse las 11 horas de descanso diario antes mencionadas. Obviamente, la negociación colectiva puede mejorar estos mínimos legales y es relativamente frecuente que se amplíe a dos días; así, por ejemplo, el Convenio estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos (BOE 5-04-2023).

Por motivos de índole social y cultural, el legislador nacional establece, como regla general, que el descanso semanal comprenda la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Sin embargo, se entiende que, en función de la actividad, la negociación colectiva puede excepcionar esta preferencia por el fin de semana. En este sentido, es habitual que los convenios de la hostelería permitan al empresario determinar libremente los periodos de disfrute de estos descansos (vid. art. 28 Convenio colectivo del sector hostelería de Zaragoza, BOPZ 9-4-2022). Por su parte, otros convenios mantienen la preferencia del descanso en fin de semana, pero permiten inaplicarla por «necesidades de trabajo» o por las «características de la empresa», así el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 27-09-2021).

c) Pausas

La Directiva 2003/88/CE indica que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas han de disfrutar de una «pausa de descanso», siendo la negociación colectiva la que ha de determinar su duración, términos y condiciones. No obstante, el art. 34.4 LET especifica que dicho descanso tiene que durar al menos quince minutos –treinta para los menores que hacen más de cuatro horas seguidas–, teniendo la consideración de tiempo de trabajo efectivo únicamente cuando así se establezca contractual o convencionalmente.

A pesar de esa mayor concreción del legislador nacional, el papel de la negociación colectiva en esta cuestión sigue siendo muy amplio. De una parte, puede establecerse una duración mayor a la legal, normalmente de 20 o 30 minutos, como hace el Convenio estatal para las industrias del frío industrial (BOE 2-06-2022). De otra, se puede prever o no que la pausa compute como tiempo de trabajo. Si bien son muchos los convenios que no dicen nada al respecto, lo que implica que dichos descansos queden excluidos de la jornada laboral, es muy frecuente que la negociación colectiva reconozca expresamente estas pausas dentro del concepto de trabajo efectivo; así sucede en el ámbito estatal en sectores tan importantes como la industria textil (BOE 16-12-2021), las agencias de viaje (BOE 14-01-2022) o los servicios veterinarios (BOE 14-08-2020), así como en un sinnúmero de convenios provinciales y de empresa.

Por último, al margen de la pausa legal, generalmente conocida como «pausa del bocadillo» (García Murcia, 2022: 285), pueden regularse otros periodos de descanso a lo largo de la jornada. Así, en casos en los que la jornada de trabajo fuera partida, pueden fijarse periodos mínimos entre la jornada de mañana y la de tarde, como hace el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad 2023-2026 (BOE 30-11-2022); además, otros convenios, como el estatal de estaciones de servicio (BOE 10-3-2023), fijan también una duración máxima a esta interrupción.

d) Vacaciones anuales

Las vacaciones son un periodo de descanso retribuido de carácter anual, no sustituible por compensación económica salvo extinción contractual, que si bien debe ser acordado en convenio o contrato, viene condicionado por lo dispuesto en el art. 38 LET. En este sentido, la legislación española establece una duración mínima de treinta días naturales al año, lo que mejora en dos lo establecido en el art. 7 Directiva 2003/88/CE. Conforme al apartado 4 del art. 38 LET, las bajas por incapacidad temporal, nacimiento, embarazo, etc. no suponen un menoscabo de este periodo vacacional. Además, no es infrecuente que la negociación colectiva amplíe dicha duración legal, como ocurre, por ejemplo, con el citado Convenio de enseñanza privada concertada, que concede un mes en verano y quince días laborables adicionales, preferentemente en Navidad o Semana Santa.

El art. 8 del Convenio 132 de la OIT admite el fraccionamiento de vacaciones, pero establece con carácter general un periodo ininterrumpido de al menos dos semanas. Sin embargo, son muchos los convenios colectivos que excepcionan o reducen este mínimo; así, el XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE 10-03-2023) o el III Convenio colectivo estatal del sector de *contact center* (BOE 9-06-2023).

Al respecto de las vacaciones, una de las cuestiones más importantes es la determinación de los periodos de disfrute, que deben acordar empresario y trabajador, de conformidad con lo establecido en los convenios, y que han de ser conocidos por los empleados con al menos dos meses de tiempo. Al respecto, es muy habitual que la negociación colectiva establezca que una parte de las vacaciones se disfrute en periodo estival, siendo ello en ocasiones un derecho de los trabajadores, como sucede con el Convenio estatal de la industria fotográfica (5-8-2022), en empresas de más de 100 empleados; pero concibiéndose otras veces como una imposición que favorece el funcionamiento de la empresa, por la menor actividad prevista durante el verano, así el Convenio estatal de grandes almacenes (BOE 9-06-2023), que incluso permite excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas o periodos que coincidan con los de mayor actividad productiva.

Por último, es importante señalar que la retribución durante las vacaciones, como han aclarado, entre otras, la STJUE 22 de mayo de 2014, C-539/12, o la STS 979/2022, de 20 de diciembre de 2022, debe ser la «normal, habitual y ordinaria» del trabajador, lo que lleva a computar todos los componentes inherentes a la condición personal y profesional del trabajador, incluida la media de los complementos variables de los últimos once meses, pero permite excluir pagos extrasalariales y la remuneración de circunstancias excepcionales.

VI. EL REGISTRO DE LA JORNADA: UNA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL

Después de cuatro años de la aparición del RD-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y de la modificación del artículo 34.9 LET, por la que se estableció la obligación del registro de la jornada garantizado por el empresario, se siguen negociando acuerdos y convenios colectivos para implantar el registro. Todo ello obedecía, según la exposición de motivos, a las conclusiones del Abogado General, Sr. Giovanni Pitruzzella, de 31 de enero de 2019 (Asunto 55/18), en el caso conocido como Deutsche Bank SAE. Posteriormente, la STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019 (C- 55/18), siguiendo las conclusiones del Abogado general resuelve otras cuestiones, como que el sistema de registro de jornada cumpla con los requisitos de ser: objetivo, fiable y accesible.

Ahora las cuestiones más problemáticas, con respecto a la obligación del registro de la jornada, son: a) la regulación en los convenios colectivos y los acuerdos de empresa sobre materia concreta (en el ámbito estatal); b) la Agencia de Protección de datos y las tecnologías biométricas utilizadas para el Registro de la jornada, c) el control de los tribunales de la regulación del registro de la jornada, establecido o pactado por algunos sectores o por las empresas, como el del acuerdo parcial del convenio colectivo del sector de cajas y entidades financieras de ahorro, por la SAN 116/2020, de 9 de diciembre de 2020, y la STS 41/2023, de 18 enero de 2023.

a) Si repasamos la negociación colectiva de los últimos cuatro años, cuando se regula este tema, o bien se disciplina en el convenio sectorial disponiendo que sean los grupos de empresa o empresas las que establezcan la regulación del registro de la jornada –así se dispone en el convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 3-09-2021) o en el VI convenio colectivo de para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 11-08-2023) –, o bien se llama a los acuerdos de empresa –así en VII convenio colectivo estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 25-02-2022) y en el mismo sentido el VIII convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE 14-07-2023)– pero con un contenido específico y siguiendo las pautas de la STJUE 14 de mayo de 2019, por el que el sistema de registro de la jornada debe cumplir con los requisitos de ser: objetivo, fiable y accesible. Otras veces, simplemente, se describe la obligación, pero con autogestión de la persona trabajador, como en el convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 9-06-2023); algunos convenios colectivos se remiten a la guía del Ministerio de Trabajo sobre el registro de la jornada, y ello lo encontramos en el convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE 23-09-2022), con la posibilidad de adaptar los instrumentos anteriores de registro y estableciendo la colaboración con las empresas de trabajo temporal y las contratas.

También se establece, simplemente, en el articulado de la jornada como en el XX convenio colectivo

general de la industria química (BOE 19-07-2021). Otros convenios colectivos, más estrictos, establecen la forma de negociar el acuerdo de empresa o decisión del empresario del registro de la jornada, con los plazos desde la entrada en vigor del convenio (tres meses); y también el convenio de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 19-07-2022) y el convenio estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (BOE 28-01-2022), que establece el plazo de un mes desde la entrada en vigor del convenio para el inicio de las negociaciones.

Con un contenido reducido el acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE 30-05-2022) dice que si no hay tratamiento digital, se sustituye con la obligación de entrega en soporte papel a la persona trabajadora.

En otros convenios colectivos se deja claro que el registro de la jornada no exime de registrar las horas extraordinarias, como en el convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE 19-01-2023). Lo más simple es recordar la obligación –convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13-01-2020) – y se remite a las empresas la negociación del sistema, como en el convenio nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE 12-01-2022), el convenio colectivo de empresas de la enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 12 01-2022), el convenio para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 27-09-2021); también con especial regulación de la obligación de la empresa usuaria del registro en la relación con las ETTs. Otra forma es reflejar lo ya pactado, como en el XXIV convenio del sector de la banca (BOE 5-01-2023), que recoge el acuerdo parcial de del convenio colectivo de banca de 18 de diciembre de 2019 sobre el registro de la jornada.

En lo que respecta a los convenios de empresa, en el convenio colectivo de Kiabi España KSCE, SA (BOE 26-04-2023) se pacta el simple desarrollo del registro. Pero lo que es propiamente el contenido de la regulación del registro de la jornada, en los acuerdos y convenios de empresa, destacan por la extensión de su ordenación los convenios de Heineken España, SA (BOE 2-12-2021), en su VII anexo, el II convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 13-11-2019), anexo XII, el VIII convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE 2-03-2021), con su anexo V, y finalmente el IX convenio de Ilunion Outsourcing, SA (seguridad privada) (BOE 1-11-2022), que trata incluso de la geolocalización de las personas trabajadoras.

Por contra, de forma simple, se disciplina en el convenio colectivo de Capital Genetic EBT, SL (BOE 17-09-2021 y BOE 7-08-2023) o simplemente aparece su mención de la obligación en el III convenio colectivo de Coviran, SCA (BOE 9-09-2021).

Otra de las opciones es que las empresas pacten, siguiendo el dictado del convenio sectorial o el

propio LET, un acuerdo de empresa sobre materia concreta del registro de la jornada. Así los acuerdos de modificación de los artículos 12.A), 21, 22 y 27 del convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE 11-06-2021 y BOE 27-08-2018), el registro de la jornada de las personas trabajadoras del convenio del Grupo Santander (BOE 2-09-2020) y el acuerdo sobre registro de la jornada y control horario derivado del VIII convenio nacional de colegios mayores universitarios privados (BOE 1-02-2020).

Otros acuerdos que hemos encontrado y estudiado, además de estos acuerdos de empresa citados, de registro de la jornada son: acuerdo sobre registro de la jornada de las personas trabajadoras del convenio colectivo del Grupo Santander (BOE 2-09-2020); acuerdo sobre registro de la jornada del convenio del sector de la banca (BOE 4-02-2020); acuerdo sobre registro de la jornada y control horario derivado del VIII convenio nacional de colegios mayores universitarios privados (BOE 1-02-2020); acuerdo sobre registro de la jornada del convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 21-01-2020); acuerdo sobre control horario y registro de la jornada del XII convenio de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE 20-12-2019); acuerdo sobre el registro de la jornada, derivado de lo establecido en el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 7-11-2019); acuerdo sobre el registro de la jornada derivado del VIII convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (BOE 18-10-2019).

Asimismo, en convenios de empresa se pacta que en el futuro se negociará el registro de la jornada: en este sentido, el convenio colectivo de la Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE 6-05-2021); II convenio de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE 10-03-2021); convenio colectivo de Lyntia Networks, SAU., para los centros de trabajo de Madrid y A Coruña (BOE 23-11-2020). Y también, de forma inversa, habiéndose negociado el acuerdo, en el texto del nuevo convenio se remite al mismo: VI convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 18-05-2021); convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa» (BOE 6-05-2021); convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE 7 enero 2020).

Otros deciden que se complemente y modifique en el convenio colectivo una vez que ya se dispone de un acuerdo parcial, como en el acuerdo parcial del convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 3-12-2020), que también trataremos en la tercera parte al tratar sobre la revisión de los tribunales del Orden Social de tales acuerdos.

Y en algunas empresas, al ser el registro de la jornada una regulación especial, como en el transporte por carretera, se describe para los conductores el uso del tacógrafo, por ejemplo el convenio colectivo de Fernando Buil, SA (BOE 16-09-2020).

Lo normal es que si la reforma del artículo 34.9 LET les sorprendió negociando el convenio colectivo se incorporara a él y así sucedió en el convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE 14-08-2020).

A veces, simplemente el convenio colectivo de empresa indica que el registro de la jornada cumplirá con las normas y los criterios técnicos de la Inspección de trabajo, como en el convenio colectivo de Solutions 30 Iberia 2017, SL (BOE 13-12-2019).

b) El segundo problema al que se han enfrentado las empresas es la protección de datos y elegir el sistema que se considere más adecuado, siempre que el derecho fundamental a la protección de datos se proteja, y que la correspondiente prueba justificativa del registro diario de la jornada de cada persona trabajadora deberá estar a disposición tanto de ellas como de la Inspección de Trabajo y los representantes legales de las personas trabajadoras y almacenarse por un periodo de 4 años.

La normativa de aplicación en los expedientes sancionadores de la Agencia Española de Protección de datos (en adelante, AEPD) es el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos, en adelante RGPD) y en concreto su artículo 35, que exige la evaluación de impacto. En aquellos casos en que no se ha realizado la misma, se le sanciona a la empresa. Así las Resoluciones de 24 abril 2023 de la AEPD (JUR\2023\173225), de 27 enero 2023 de la AEPD (JUR 2023\34536), Resolución de 21 enero 2022 de la AEPD, (JUR 2022\29803) o la que resuelve un recurso de reposición la Resolución de 31 enero 2023 (JUR\2023\51253). Ahora con el reconocimiento facial, cada vez más implantando, como método de registro de la jornada (Empresa CLECE, S.A. en la limpieza del Hospital Materno Infantil Miguel Servet de Zaragoza) se hace necesario atender también a la Directrices del Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD), que es un organismo europeo independiente, del que forman parte las autoridades nacionales de protección de datos de los países del Espacio Económico Europeo, así como al Supervisor Europeo de Protección de Datos (SEPD) y este organismo trata de hacer efectivo el Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2018 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos. Para ello, las Directrices del CEPD 05/2022 sobre el uso del reconocimiento facial tecnología en el ámbito de la aplicación del Reglamento 2018/1725 nos puede servir de marco de referencia.

La Resolución de la AEPD que hace un estudio más completo de los problemas que se originan con la obligación del registro de la jornada es la Resolución de 21 julio 2022 (JUR\2022\257343) al tratar de los reconocimientos faciales para cumplir con el art. 34.9 del LET.

c) El control judicial del sistema de registro de la Jornada por los Tribunales del Orden Social lo vamos

a centrar en la STS 41/2023, de 18 enero de 2023, y la STSJ Cataluña 31/2023, de 9 enero de 2023. La primera de ellas entiende, sobre el sistema de registro horario pactado en el acuerdo del sector bancario, que la manifestación unilateral del trabajador puede considerarse un sistema objetivo y fiable de registro de la jornada, conforme a las exigencias STJUE (Gran Sala) de 14 de mayo de 2019 (C- 55/18). Con respecto a la STSJ Cataluña, destacar que a partir de la entrada en vigor del artículo 34.9 LET (12 de mayo de 2019) la carga de la prueba de la jornada realizada incumbe a la parte empleadora, deduciendo de ello y de lo dispuesto en el artículo 34.9 LET que si ésta no prueba ni acredita cuál fue la jornada diaria de la persona trabajadora se deberá tener por acreditada la alegada por éste.

Pues bien, hasta ahora estas son las cuestiones jurídicas más destacadas que sobre el registro de la jornada han surgido desde la aparición del artículo 34.9 LET.

VII. LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

a) Análisis del marco legal

El ordenamiento laboral contempla la existencia de permisos que posibilitan que la persona trabajadora pueda interrumpir coyunturalmente su actividad laboral sin resultar menoscabada su retribución. Las circunstancias que dan lugar a los mismos –algunas de ellas imprevisibles– son muy variadas como variable también es, y normalmente corta, su duración. El disfrute de estos permisos retribuidos, mejorables por negociación colectiva o por contrato de trabajo, se condiciona a la previa justificación y preaviso por parte de la persona trabajadora.

Así se reconoce permiso retribuido por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, advirtiendo de que, cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración y a compensación económica [art. 37.3.d) LET]. Y, expresamente, se refiere al ejercicio del sufragio activo, permiso que disfrutaban los electores que presten servicios el día de las elecciones. La normativa electoral, asimismo, reconoce permisos retribuidos a presidentes, vocales, interventores y apoderados de mesas electorales. Deberes inexcusables de carácter público y personal son también las actuaciones ante los Tribunales (art. 118 CE) como la asistencia o participación en un proceso judicial –jurado, testigo, perito, demandante,...– según dispone la normativa procesal. En estos supuestos, si el trabajador percibe una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Del mismo modo se prevén permisos retribuidos para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente [art.37.3.e) LET], esenciales para el ejercicio del derecho a la libertad sindical (art. 28 CE). Se trata del crédito horario de delegados de

personal y comité de empresa [art. 68.e) LET] y delegados sindicales (art. 10.3 LOLS); del tiempo necesario para la negociación colectiva (art. 9.2 LOLS); o el reconocido al delegado de prevención para el desempeño de sus funciones preventivas (art. 37.1 LPRL).

El grueso de los permisos retribuidos gira en torno a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en el reconocimiento y mejora de los mismos ha sido determinante la influencia de la Unión Europea. Con la publicación del RD-ley 5/2023, de 28 de junio –que traspone la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores– se modifican parcialmente para eliminar las desventajas que puedan afectar a las carreras profesionales de quienes se ocupan del cuidado de familiares o dependientes y lograr una aplicación efectiva del principio de no discriminación por razón de sexo.

Así el permiso de quince días naturales en el caso de matrimonio se amplía al registro de la pareja de hecho [art. 37.3.a) LET]. Aumenta a cinco días el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario [art. 37.3.b) LET], eliminando la mención a la necesidad de desplazamiento, e incorporando una relación generosa de los sujetos que pueden dar lugar al disfrute del mismo. Además de comprender al cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de ésta, trasciende el ámbito de las unidades familiares de convivencia, para abarcar a cualquier otra persona distinta, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. La norma no concreta el significado de términos como «convivencia» o «cuidado efectivo». Por otra parte, el permiso por fallecimiento se ubica ahora, de manera independiente, en un nuevo art. 37.3.b) bis LET, manteniendo su duración de dos días, ampliable en dos más si es preciso desplazamiento, y reconociéndose por la muerte del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Además, se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. La norma, plagada de conceptos jurídicos indeterminados, no indica su duración pero sí puntualiza que su disfrute dará derecho a la retribución de las horas de ausencia empleadas en dichas situaciones por un equivalente de cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores (art. 37.9 LET).

Para el cuidado del lactante, en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y hasta que éste cumpla nueve meses, se tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones (art. 37.4 LET) y que podrá sustituirse por una reducción

de su jornada en media hora o acumularse en jornadas completas. Este derecho es individual e intransferible a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito. Si bien, como novedad, la empresa debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas progenitores y posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Mantienen su redacción, tras el RD-ley 5/2023, el permiso de un día por traslado de domicilio habitual [art. 37.3.c) LET]; por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o asistencia a sesiones de información y preparación y para los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento [art. 37.3.f) LET]; y de una hora por nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (art. 37.5 LET).

Otros supuestos de permisos retribuidos, ubicados fuera del artículo 37 LET, son el reconocido en el art. 40.6 LET, en los casos de movilidad geográfica, de cuatro días laborales en el domicilio de origen del trabajador por cada tres meses de desplazamiento. O el de las seis horas semanales en caso de despido por causas objetivas con el fin de buscar nuevo empleo, durante los quince días de preaviso (art. 53.2 LET). Permiso con escasa incidencia práctica tanto por la insuficiencia del tiempo reconocido, como por el hecho de que la empresa suele optar por indemnizar al trabajador los días correspondientes al citado preaviso.

b) El papel de la negociación colectiva

En esta materia el papel de la negociación colectiva resulta crucial, al detallar y mejorar lo dispuesto en la normativa laboral. En ocasiones es la propia norma la que reclama expresamente su intervención, por ejemplo, para la concreción del plazo de preaviso en el permiso de cuidado del lactante (art. 37.7 LET) o la retribución de las horas de ausencia por fuerza mayor, equivalentes hasta 4 días al año (art. 37.9 LET). En otros casos, ante la parquedad o el silencio de la norma, se encarga de especificar o detallar los requisitos o condiciones de disfrute, por ejemplo, qué entender por retribución o por desplazamiento, cuándo iniciar el cómputo del permiso –por ejemplo, inmediatamente con la celebración del matrimonio o tiempo después–, o para concretar las modalidades de disfrute de los mismos –días continuos, alternos, a tiempo parcial...–

Pero, además, en materia de permisos retribuidos nos encontramos ante normas de derecho necesario relativo, que la negociación colectiva suele ampliar y mejorar significativamente, si bien, por su coste, podrían tener mayor presencia en convenios colectivos de empresa o de sector con mayor

margen de beneficio empresarial. Así, por ejemplo, hay convenios que aumentan el número de los días de permiso retribuido establecidos por la norma – fallecimiento, matrimonio, traslado de domicilio... – U otros que, además de especificar las condiciones de su disfrute, contemplan algún tipo de retribución en casos en los que la norma reconoce el permiso pero no la obligación de su remuneración. Por ejemplo, en el permiso para concurrir a exámenes [art. 32.1.a) LET]; o en el de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo (art. 23.3 LET). Asimismo, la negociación colectiva innova creando permisos retribuidos no previstos por el ordenamiento: asimila la pareja de hecho al matrimonio, adelantándose al RD-ley 5/2023; reconoce permisos por matrimonio de parientes, separación o divorcio, tratamientos de reproducción asistida, acompañamiento a familiares menores y dependientes a consulta médica, días de asuntos propios, por trámites o gestiones administrativas, ...

VIII. LAS VACACIONES ANUALES

Las vacaciones anuales retribuidas constituyen un derecho básico de todas las personas trabajadoras, indisponible, irrenunciable y no compensable económicamente, salvo en situaciones excepcionales; que, declarado reiteradamente como un principio de derecho social asociado a la garantía de seguridad y salud de las personas trabajadoras, está reconocido y regulado en diversas normas y declaraciones de carácter tanto internacional, como europeo y nacional.

a) Análisis del marco legal

En el marco internacional, la OIT, por medio de su Convenio técnico núm.132, adoptado en Ginebra el 24 de junio de 1970, sobre las vacaciones pagadas, establece el derecho a unas vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada, en ningún caso inferior a tres semanas laborables por un año de servicio (art. 3), debiendo consistir una de las fracciones si las hubiese, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas (art. 8).

Este derecho a unas vacaciones anuales retribuidas ha sido declarado reiteradamente en el ámbito europeo como un principio del derecho social comunitario asociado a la garantía de seguridad y salud de los trabajadores, estableciéndose para ello, unas disposiciones mínimas en materia de ordenación del tiempo de trabajo. En este sentido, cabe destacar el artículo 31.2 sobre unas condiciones de trabajo justas y equitativas de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, por el que «todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas», con base tanto en la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, como en el artículo 2 de la Carta Social Europea y en el punto 8 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, de

conformidad con el preámbulo del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, donde se establecen los grandes principios mínimos comunes a todos los Estados miembros de la Unión Europea, sobre los que se basa el modelo europeo de derecho laboral.

Asimismo, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, recoge el derecho de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, con arreglo a las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales, sin que pueda ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral (art. 7).

En cuanto a la regulación nacional sobre el derecho al disfrute de las vacaciones, la encomienda que recoge la Constitución española en su artículo 40.2 a los poderes públicos de la regulación de políticas que garanticen las vacaciones periódicas retribuidas, se plasma en el artículo 38 LET, donde se regula las condiciones de las vacaciones anuales.

En esta normativa laboral básica se determina que la duración de las vacaciones anuales retribuidas – que no pueden ser sustituidas por compensación económica alguna–, aunque normalmente se establece en el convenio colectivo o mediante pacto individual, no puede ser inferior en ningún caso a 30 días naturales (art. 38.1 LET), de lo que se deduce que como regla general, se aplica el principio de proporcionalidad en los casos de prestación inferiores al año, debiéndose subrayar en este sentido que el trabajo a tiempo parcial o los supuestos de reducción de jornada, no conllevan minoración alguna de la duración de las vacaciones, por aplicación del principio de igualdad o de equiparación de derechos con los trabajadores a tiempo completo.

En función de lo establecido en esta disposición normativa, el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, y el trabajador deberá conocer las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute (art. 38.3, párrafo primero, LET).

En lo que se refiere a la fijación del período o períodos de su disfrute, esta debe realizarse de común acuerdo entre empresario y trabajador, de conformidad con la planificación establecida en su caso, en el convenio colectivo de aplicación, por lo que en ningún caso se hará de manera unilateral por ninguna de las dos partes. De ahí, que en caso de desacuerdo, la persona trabajadora tendrá que acatar la decisión empresarial y reclamar judicialmente, siendo la jurisdicción social la encargada de fijar la fecha del disfrute mediante una decisión irrecurrible, en un procedimiento sumario y preferente (art. 38.2 LET) como se dispone en el artículo 125 LRJS, y donde no hay intento de conciliación previa, es decir, no cabe presentar papeleta de conciliación, pues la impugnación se inicia directamente con demanda ante el Juzgado de lo Social (art. 64.1 LRJS). En este aspecto, señalar que, si la persona trabajadora disfruta las vacaciones en la misma fecha desde hace tiempo, se convierte

en un derecho adquirido que sólo se puede modificar mediante la aplicación del artículo 41 LET (STS 1/2020, de 7 de enero de 2020).

Ahora bien, si el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincide en el tiempo con la existencia de una incapacidad temporal, dependiendo del origen de dicha situación, es posible disfrutar las vacaciones en cualquier momento posterior aunque haya terminado el año natural a que correspondan (casos derivados de embarazo, parto o la lactancia natural, y también, suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento), o podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, en casos diferentes de los anteriormente relacionados (art. 38.3, párrafos segundo y tercero, LET).

Respecto a su retribución, siguiendo los criterios de sentencias del TJUE y el principio de «indemnidad retributiva», debe aplicarse el canon de la retribución ordinaria, incluyendo el promedio de partidas que tengan carácter variable (STJUE 20 de enero de 2009, C-350/06), determinando asimismo la imposibilidad de que pueda reducirse la retribución correspondiente al período vacacional, incluso cuando ello obedezca a situaciones derivadas de la propia dinámica de la relación laboral (STJUE 9 de diciembre de 2021, C-217/20).

Continuando con la vertiente retributiva, señalar también que las vacaciones anuales y retribuidas no disfrutadas pueden reclamarse extemporáneamente, más allá del plazo de prescripción, si el empresario no ha informado y tratado de que el trabajador las disfrutara; y que la pérdida del derecho a las vacaciones anuales retribuidas tanto respecto de los trabajadores en general como respecto de los afectados por bajas de larga duración, sólo se produce si el empresario ha informado previamente al trabajador del alcance de su derecho (STJUE 22 de septiembre de 2022, C-120/21, y STJUE 22 de septiembre de 2022, C-518/20 y C-727/20).

b) El papel de la negociación colectiva

Tal como se contempla en el apartado anterior, el precepto legal regulador de las condiciones de las vacaciones anuales retribuidas de las personas trabajadoras, constituye normativa de derecho necesario relativo por tener carácter de mínimo legal que puede ser mejorado por la negociación colectiva. En este sentido, el artículo 38 LET garantiza unas condiciones, pero remite a una posible concreción, desarrollo y mejora por los convenios colectivos.

Esta relación de complementariedad habitual entre ley y convenio colectivo por la que «la ley garantiza unas condiciones de carácter de mínimo, pero invita a su eventual mejora por el convenio colectivo» (Almendros, 2022: 363), se plasma tanto en la duración de las vacaciones que será la pactada colectiva o individualmente, siendo válidos dichos pactos siempre y cuando se prevea el disfrute de un descanso anual no inferior a treinta días (art. 38.1 LET); como en el establecimiento del período o períodos de

su disfrute que se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios sobre planificación anual de las vacaciones (art. 38.2 LET). También se da esta relación en la retribución de las vacaciones que se deberá equiparar a la normal o media según la retribución de la jornada ordinaria que el trabajador viniese percibiendo, salvo que otro extremo se prevea en convenio colectivo, con la salvedad que si este excluye taxativamente la inclusión en la retribución de las vacaciones de los complementos ocasionales que percibe la persona trabajadora, es contrario a la ley y la jurisprudencia (STS 4817/2022, de 20 de diciembre de 2022). Así, y en base a esta suplementariedad, estas normas de derecho necesario relativo constituyen los mínimos legales que en todo caso deberán ser respetados por los convenios colectivos de aplicación.

IX. LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES QUE AFECTAN AL TIEMPO DE TRABAJO

a) Análisis del marco legal

La modificación de las condiciones de trabajo presenta dos perspectivas diferentes.

Por un lado, las modificaciones no sustanciales, o accidentales, serían inherentes al poder de dirección empresarial y no comportarían requisitos especiales, más allá del ámbito legítimo de las ordenes e instrucciones empresariales. Serían consecuencia del *ius variandi* del empresario y se regularía por los artículos 5.c) y 20.1 y 2 LET como deber empresarial del trabajador, al que se le impone cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Por otro, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sí que han merecido una regulación más pormenorizada y garantista para el trabajador. Los procedimientos modificativos están establecidos en el artículo 41 LET y, aunque el listado es abierto, en la relación *ad exemplum* que se propone vemos como, al menos, tres epígrafes de los seis están directamente relacionados con el tiempo de trabajo, lo que da idea de la relevancia de la conexión entre éste y la modificación sustancial: a) jornada; b) horario y distribución del tiempo de trabajo; c) régimen de trabajo a turnos. Pero la determinación de la esencialidad de la condición de trabajo que se modifica no se vincula necesariamente con el elemento alterado, en el caso que nos ocupa, el tiempo de trabajo, sino que debe atender en cada supuesto a la importancia cualitativa de la modificación, a su alcance temporal y a las eventuales compensaciones pactadas, así como a la entidad del sacrificio que se impone al trabajador. Se impone, por tanto, un análisis empírico y casuístico, y no consideraciones dogmáticas (Vallejo et al., 2021: 349). La calificación de sustancial debe aplicarse a la modificación y no a la condición de trabajo (STS 717/2016, de 12 de septiembre de 2016).

Una variación de horario, por ejemplo, aun contemplada expresamente como materia del artículo 41.1.b), e introducida unilateralmente por la empresa, no siempre tendrá la consideración de sustancial. Puede ser corolario del *ius variandi* empresarial, como responsable y director de la

producción. De esta manera, la decisión del empresario de entrar media hora más tarde al trabajo saliendo media hora más tarde, en segmentos horarios que no afectan a los transportes públicos y únicamente durante los meses de verano, no transforma el contrato ni ningún aspecto fundamental de la relación laboral ni es más oneroso para el trabajador (STS de 10 de octubre de 2005).

Siendo la sustancialidad un concepto jurídico indeterminado, la discrecionalidad es inevitable, así como cierta polémica.

Además, existe una vía alternativa, para el caso de que las modificaciones de las condiciones de trabajo afecten a lo dispuesto en un convenio colectivo estatutario. Sería el mecanismo de inaplicación o descuelgue del artículo 82.3 LET que, en su lista tasada –no abierta, como en el caso de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo–, integra también expresamente materias afectantes al tiempo de trabajo ya recogidas en el artículo 41 como jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, y régimen de trabajo a turnos. Como en el caso de las modificaciones de carácter colectivo es preciso justificar su causalidad –económica, técnica, organizativa o de producción (ETOP)– y debe abrirse un periodo de consultas, pero, a diferencia de la de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se precisa acuerdo para la modificación, o bien recurrir, en caso contrario, a los procedimientos de mediación o arbitraje previstos.

Por otra parte, debemos reseñar el fenómeno creciente del teletrabajo, que aumentó exponencialmente con motivo del confinamiento en la epidemia sanitaria. Está regulado sucintamente como trabajo a distancia en el artículo 13 LET, que remite expresamente a la Ley 10/2021, de 9 de julio. Afecta al tiempo de trabajo, en tanto se determina la modalidad no presencial, total o parcial, de la jornada de trabajo, y se reconoce el horario flexible del teletrabajador en los términos acordados. El teletrabajo se rige por los principios de voluntariedad y reversibilidad, con remisiones constantes a la negociación colectiva y prohibiéndose expresamente que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 LET por parte del empresario (art. 5 Ley 10/21).

Finalmente, están generando bastante judicialización los conflictos relativos a la obligación legal del fichaje (art. 34.9 LET) y la controversia sobre si su implantación en la empresa ha podido eliminar o deteriorar condiciones más beneficiosas, sin seguir los trámites del artículo 41 LET.

b) El papel de la negociación colectiva

La institución de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como manifestación sobresaliente de la flexibilidad interna, pretender servir de barrera contra la adopción de medidas más drásticas, en forma de despidos. Ello no quiere decir que los tribunales no deban ejercer el control de la causa y evaluar la razonabilidad de la medida, igualmente que en la flexibilidad externa, aunque con menor intensidad (Lafuente, 2021). En este sentido, el papel de la negociación colectiva es capital a la hora de legitimar decisiones del empleador en la modulación del tiempo de la prestación laboral,

adaptándola a los flujos de producción.

Determinados sectores productivos han regulado la posibilidad de que la empresa pueda incidir válidamente en las condiciones laborales del tiempo de trabajo. El VII Convenio General de la Construcción (BOE 23-09-2023) recoge en sus artículos 74 y 74 bis la potestad de la empresa para interrumpir la jornada de trabajo por causas de fuerza mayor, falta de suministros, alertas meteorológicas y otras circunstancias no imputables a la empresa, mediando sólo comunicación a las personas trabajadoras afectadas y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

Si se utiliza la negociación colectiva indebidamente, ésta deja de ser herramienta hábil para la flexibilidad empresarial. En la STS 3658/2015, de 25 de mayo de 2015, se sancionan con la nulidad instrucciones empresariales basadas en un Acuerdo colectivo por no acudir al procedimiento del artículo 41 LET. Los sindicatos no firmantes del Acuerdo denuncian una extralimitación en la aplicación del mismo, por superación de los límites máximos en materia de apertura de los centros en domingos y festivos.

No obstante, no se considera de recibo que una interpretación del convenio errónea y contraria a la doctrina del Tribunal Supremo (STS 1912/2015, de 23 de marzo de 2015), postergada por la empresa, pueda ser considerada como modificación sustancial. Así, el crédito horario de los representantes de los trabajadores sería mensual y durante once meses, excluido el periodo vacacional, por lo que no es válida la anterior interpretación del Convenio que establecía el crédito horario durante los doce meses, y es ajustada a derecho la supresión por parte de la empresa del crédito horario de ese mes (STSJ Madrid 751/2016, de 24 de octubre de 2016).

La negociación colectiva debe ceder ante una norma legal que impide su vigencia. Una doctrina judicial persistente avala la inexistencia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en los casos de *ius variandi* empresarial consecuencia de la adaptación de la jornada y vacaciones a las circunstancias de la pandemia sanitaria del Covid-19 y a la declaración del estado de alarma (STS 133/2023, de 14 de febrero de 2023). También en los casos de normas legales restrictivas que se imponen por el principio de jerarquía normativa a lo dispuesto en el convenio colectivo (art. 3.2 L). Así, la suspensión unilateral del disfrute de un día libre a la semana –en carnavales– vendría legitimada por el cumplimiento del RD-ley 20/2012, de 13 de julio, que modificó el régimen de permisos y vacaciones de los empleados públicos (STSJ Islas Canarias/Santa Cruz de Tenerife 783/2016, de 25 de octubre de 2016).

Aparece asimismo el concepto de necesidades del servicio como causa legitimaria del *ius variandi* empresarial en materia de vacaciones y calendario laboral. Este, como concepto jurídico indeterminado que otorga a la Administración un margen de discrecionalidad, debe acreditarse en su legalidad y oportunidad en un expediente que sirva de material probatorio y que, en su caso, enerve

la obligatoriedad del pacto colectivo suscrito (STSJ Cantabria 27/2023, de 27 de enero de 2023). En todo caso, obliga a la empleadora, al tratarse de una modificación sustancial y no accidental, a acudir a los cauces del artículo 41 LET.

Aunque si esas necesidades de servicio están reguladas en el convenio colectivo, en cuanto a la concesión de permisos y vacaciones, existe causa bastante para la legitimación de la comunicación empresarial y no puede considerarse modificación sustancial (STSJ Galicia 1955/2020, de 4 de mayo de 2020).

El cumplimiento legal de la obligación del fichaje tampoco debe ser considerado modificación sustancial de las condiciones de trabajo desde el momento en que el artículo 34.9 LET fue reformado por el RD-ley 8/2019 (STSJ Galicia 1955/2020, de 4 de mayo de 2020). La ausencia para fumar, tomar café y desayunar no puede calificarse como tiempo efectivo de trabajo (SAN 144/2019 de 10 de diciembre de 2019).

Contrariamente, una práctica reiterada durante al menos veinte años, en el sentido de reducir el horario en una entidad bancaria los días 24 y 31 de diciembre, no puede suprimirse unilateralmente por la empresa ni ampararse en la herramienta informática prevista en el Acuerdo colectivo, destinada a dar cumplimiento a deber legal de fichaje (STSJ Galicia 5240/2020, de 29 de diciembre de 2020).

X. EL TIEMPO DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

a) Conciliación de la vida laboral, personal y familiar y adaptación de la jornada

Dar la oportunidad a las personas trabajadoras de que concilien su trabajo, su vida profesional, con su vida personal y familiar es la finalidad de las medidas que ha tomado nuestro legislador y que suponen una interrupción, reducción o adaptación de la jornada de trabajo. Así, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, la Ley 12/2001, de 9 de julio, la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, el RD-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, o el RD-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras

situaciones de vulnerabilidad, de transposición de las Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, sin olvidar también la dimensión constitucional de los derechos de conciliación (Vallejo Dacosta, R.; 2014: 187-204) son muestras de esa voluntad del legislador y de la regulación que se ha llevado a cabo o que se ha reformado o reformulado a lo largo de los años.

Así, en el Estatuto de los Trabajadores se recogen fundamentalmente en los artículos 13, 34 y 37 cada uno de los supuestos que se pueden encuadrar dentro de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y que influyen en la jornada de trabajo.

El artículo 34.8 LET señala que «las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral», precisando que «dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa».

A este respecto no se puede olvidar que en la Directiva UE 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, se contempla la reducción de jornada como una de las formas de trabajo flexible, y «la norma nacional debe interpretarse en consonancia con la regulación comunitaria» (Lasaosa Irigoyen, E., 2022: 139).

Los supuestos que contempla fundamentalmente la normativa española son los siguientes (*in extenso* Alcázar Ortiz, S.; 2021; y Poquet Catalá, R.; 2020):

- 1- Cuidado del lactante: ausencia o reducción de jornada (art. 37.4 LET)
- 2- Nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del recién nacido: ausencia o reducción de jornada (art. 37.5 LET).
- 3- Permiso por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o para obtención de declaración de idoneidad para la adopción [art. 37.3.f) LET].
- 4- Cuidado de menores o discapacitados: reducción de jornada (art. 37.6 LET).
- 5- Cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave: reducción de jornada (art. 37.6 LET).
- 6- Cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos: reducción de jornada (art. 37.6 LET).
- 7- Víctima de violencia de género o de terrorismo: reducción de jornada (art. 37.8 LET).
- 8- Causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes: ausencia (art. 37.9 LET).
- 9- La opción como forma de prestación del trabajo por el trabajo a distancia y, dentro de este,

el teletrabajo (art. 13 LET).

De todos los supuestos contemplados, y dado el auge que tuvo con ocasión de la utilización del mismo durante la pandemia ocasionada por la COVID-19 y que ha supuesto un incremento importantísimo de esta forma de prestación laboral, el teletrabajo constituye en la actualidad una fórmula de conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar, una herramienta muy utilizada y demandada, tanto en el entorno laboral público como en el privado, por todas las personas trabajadoras y no solo por las mujeres trabajadoras, que tradicionalmente han sido las que más han demandado medidas de conciliación al recaer sobre ellas históricamente en la mayoría de los casos el cuidado de familiares. Quizá por ello nos debemos detener a continuación en este supuesto que posibilita y facilita en gran medida la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

b) El teletrabajo y su regulación actual como fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El trabajo a distancia, y dentro de este el teletrabajo, se puede ver como una medida de conciliación de la vida laboral y familiar. El artículo 13 LET, en su redacción actual, establece que «Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia».

El ámbito de aplicación (art. 1 Ley 10/2021) de esta norma son las relaciones de trabajo en las que concurren las condiciones del artículo 1.1 LET que se desarrollen a distancia con carácter regular. Así, se entenderá que es «regular» el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Las definiciones que da la nueva norma (art. 2 Ley 10/2021) son las que se exponen a continuación:

- a) Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Con respecto a su régimen jurídico, la nueva regulación recoge los siguientes aspectos:

- Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas que desarrollan trabajo a distancia (art. 4 Ley 10/2021).
- Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia (art. 5 Ley 10/2021).
- El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse por escrito y podrá estar incorporado

al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero siempre deberá formalizarse antes de que comience el trabajo a distancia (art. 6 Ley 10/2021).

- Existe un contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación al respecto contenida en los convenios o acuerdos colectivos (art. 7 Ley 10/2021).

De un lado, los derechos que se recogen en la norma son los siguientes (arts. 9 a 19 Ley 10/2021): a la formación (art. 9); a la promoción profesional (art. 10); a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art. 11); al abono y compensación de gastos (art. 12); al horario flexible en los términos del acuerdo (art. 13); al registro horario adecuado (art. 14); a la prevención de riesgos laborales (arts. 15 y 16); a la intimidad y protección de datos (art. 17); a la desconexión digital (art. 18); derechos colectivos (art. 19).

De otro lado, también alude la nueva regulación a la protección de datos y seguridad de la información (art. 20 Ley 10/2021) y a las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos (art. 21 Ley 10/2021).

Y en cuanto a las facultades de control empresarial, el artículo 22 Ley 10/2021) establece que «La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad».

Finalmente, la Disposición Final Tercera Ley 10/2021 recoge las modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 13, 23.1.a) y 37.8).

No obstante, toda esta regulación del teletrabajo, como modalidad del trabajo a distancia, que «no es en sí misma una medida conciliadora» (Nieto Rojas, P.; 2023: 181), pero que resulta en la práctica un modo eficaz de conciliación, se debe realizar «evitando que la extensión de esta modalidad de prestación de servicios determine un retroceso en una distribución de responsabilidades y cargas familiares» (Nieto Rojas, P.; 2023: 182). Efectivamente, el teletrabajo no puede penalizar la tan ansiada corresponsabilidad familiar, pero, tal como se ha señalado, son las personas trabajadoras sin distinción las que en los últimos años han recurrido al mismo.

En definitiva, la persona trabajadora, de conformidad con la nueva terminología adoptada por nuestro legislador, puede necesitar tiempo para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, precisando para ello de adaptaciones de jornada, permisos o reducciones de jornada.

Se ha realizado un elenco de los principales supuestos contemplados por nuestra normativa, debiéndose tener en cuenta los casos en los que puede entrar en juego la negociación colectiva, pero el centro se ha puesto en el teletrabajo como una medida de conciliación, ampliamente difundida a

partir de la pandemia derivada de la COVID-19, que vino para quedarse y que actualmente está ampliamente difundida entre las personas trabajadoras y no.

XI. EL TIEMPO DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO; LA PERSPECTIVA FEMINISTA

El análisis del tiempo de trabajo desde la perspectiva de género se erige como un tema de relevancia indiscutible en el debate sobre la igualdad de género y la equidad en el ámbito laboral. La manera en que las personas asignan y distribuyen su tiempo de trabajo puede estar influenciada por normas sociales y roles de género, lo cual puede ocasionar disparidades significativas entre hombres y mujeres.

Históricamente, las mujeres se han enfrentado a importantes desigualdades laborales por varias razones, entre las que se encuentra la división tradicional del trabajo. La asignación predominante de responsabilidades relacionadas con el hogar y el cuidado de los hijos a las mujeres limitaba su participación en empleos remunerados y obstaculizaba su progreso profesional. Esto ha llevado a una mayor concentración de las mujeres en trabajos a tiempo parcial o con horarios flexibles, lo cual a menudo se traduce en salarios más bajos y menos oportunidades de desarrollo profesional.

La discriminación de las mujeres en el mercado laboral puede manifestarse en formas sutiles, como la falta de acceso a oportunidades de ascenso o de promoción; o de manera más directa, como la discriminación salarial. Estos factores pueden limitar la capacidad de las mujeres para tener un mayor control sobre su tiempo de trabajo y pueden llevar a una mayor carga de trabajo no remunerado.

Un aspecto crucial en la discusión sobre el tiempo de trabajo desde la perspectiva de género es el impacto de la maternidad y los cuidados familiares. En este sentido, resulta imprescindible reflexionar sobre cómo se interpreta la aplicación de la perspectiva de género a las características del empleo y a las modalidades laborales y contractuales, ya que en muchas ocasiones se asume que la responsabilidad familiar recae exclusivamente en las mujeres, lo que contribuye a perpetuar los roles de género que se pretenden erradicar. Así, en el ámbito de la regulación del tiempo de trabajo, se han cometido errores fundamentales al tratar de «adaptar» a las mujeres al mundo laboral masculino, lo que propicia la desigualdad y la discriminación.

Es importante tener en cuenta que la perspectiva de género, por sí sola, no contribuye al desmantelamiento de las instituciones patriarcales o a la confrontación de la masculinidad hegemónica. Se trata de una estrategia de incidencia política radicalmente diferente del activismo feminista (LAMAS, 2013: 3). Hay que encontrar formas de establecer puentes entre las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad, entre las que se incluye el movimiento feminista, que permitan avanzar hacia el objetivo común.

En el ordenamiento jurídico, trabajar con una perspectiva de género requiere un proceso profundo y

transformador que permita explicar e interpretar las prácticas laborales desde una nueva óptica. Este proceso implica una preparación y entrenamiento sustanciales, ya que supone desprenderse de los estereotipos y conocimientos sesgados y parciales que perpetúan la desigualdad, tanto a nivel personal como laboral; y también atender a las reivindicaciones de la sociedad civil. Se requiere un enfoque integral que involucre a los empleadores, a los gobiernos y a la sociedad en su conjunto.

La perspectiva feminista defiende que se han cometido diversos errores normativos en relación a la organización del tiempo de trabajo, a menudo justificados por una respuesta que se enfoca más en la conciliación que en la corresponsabilidad. Los estereotipos de género arraigados en la sociedad han impuesto que la ordenación del tiempo laboral se base exclusivamente en la conciliación, en lugar de enfocarse en la corresponsabilidad. Como resultado, se han propuesto soluciones desde la perspectiva de género que pueden tener el efecto paradójico de perpetuar los roles y el poder de las personas según su género.

Fundamentalmente hay cuatro cuestiones que se han propuesto como ordenación del tiempo de trabajo desde la perspectiva de género y que pueden producir el efecto paradójico de mantener los roles y el poder de las personas en función de su género. Estas soluciones deberían ser reemplazadas o, al menos, complementadas con la implementación de políticas y prácticas que fomenten el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional, la igualdad salarial y la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado.

Estos son los puntos clave a considerar:

- El trabajo a distancia y el teletrabajo: El trabajo remoto debería ordenarse como una forma de organización y de prestación del trabajo que, entre otros efectos, puede permitir dar cobertura a necesidades de conciliación en términos equiparables a las medidas de esta naturaleza que pueden aplicarse al trabajo presencial. Si las tareas que mayormente se pueden hacer a distancia o teletrabajando son las tradicionalmente feminizadas, será la mujer la que continuará vinculada al trabajo doméstico y a su papel tradicional. No puede, por tanto, ofrecerse como paradigma de la lectura del tiempo de trabajo desde la perspectiva de género (DICTAMEN CES 2/2020).
- La flexibilidad del tiempo de trabajo: La adaptación de la jornada laboral fundamentada en la defensa de las circunstancias familiares puede tener el efecto paradójico de que la situación familiar se convierta en un alegato exclusivamente femenino y que pueda causar el indeseado efecto boomerang, produciendo un resultado inverso al esperado. Son necesarias intervenciones de políticas activas que presenten a la flexibilidad como una medida a favor de la familia, no sólo de las mujeres, y que fomenten un uso equitativo por parte de hombres y mujeres para promover el cambio de roles. La dimensión constitucional de todas las medidas

normativas tendentes a facilitar la convivencia de la vida familiar y laboral adquieren una nueva perspectiva, fundamentalmente a partir de la STC 26/2011, de 14 de marzo, en la que se defiende la necesidad de crear una protección específica para las circunstancias familiares *ex art. 14 CE*, al margen del género y al amparo del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE).

- El trabajo a tiempo parcial: Durante mucho tiempo no ha existido una adecuación de la forma de cálculo de las prestaciones sociales para las personas que han desarrollado su actividad profesional bajo la modalidad del contrato de a tiempo parcial. Esta forma de trabajo tiene unos rasgos definitorios propios como la feminización, y a pesar de que la regulación no superaba en numerosas ocasiones el control constitucional de la discriminación (STC 91/2019, de 3 de julio), se han mantenido durante mucho tiempo las diferencias. Tras la publicación del RD-ley 2/2023, de 16 de marzo, se han establecido importantes novedades en el sistema de cotización. En la actualidad, para acreditar la carencia de los periodos cotizados para tener derecho a las prestaciones se tienen en cuenta todos los períodos cotizados por el trabajador con un contrato a tiempo parcial independientemente de su jornada. A pesar de ello, el contrato a tiempo parcial no puede examinarse con el juicio de la perspectiva de género cuando no es una opción. La mayor parte de las mujeres se ven obligadas a trabajar de esta forma y, con ello, ven reducidos sus ingresos y sus bases de cotización.

- La política de ausencias como estrategia de conciliación: En la actualidad, no se trata de interpretar que la legislación en esta materia invite a volver a casa, lo que sucede es que los efectos de la utilización de las medidas adoptadas penalizan el acceso, la permanencia y la promoción de la vida laboral de las mujeres. El problema fundamental se encuentra en que se ha ofrecido la neutralidad de género como solución al análisis del tiempo de trabajo de las mujeres. Las políticas y los análisis neutros en términos de género (o sin género) insisten en que hombres y mujeres tienen los mismos derechos o son iguales y no hay distinción entre los sexos. De ahí que los enfoques neutrales incorporan sesgos a favor de las relaciones de género existentes y, por lo tanto, tienden a excluir a las mujeres. La neutralidad está basada en la idea de que existe una familia unitaria y complementaria, concepción que responde al ideario sociológico funcionalista (LEON, 2006: 46). El hecho de que las políticas de conciliación sean «neutras», es decir, que no estén destinadas específicamente a las mujeres, sino que a ellas se pueden acoger también los hombres, provoca que lo que se impone sea la socialización patriarcal y el sexismo (NUÑO, 2014: 193). No obstante, las medidas aprobadas en los últimos años sobre los permisos iguales e intransferibles de cuidado de hijos e hijas, por ejemplo, empujaría a una corresponsabilidad real y a que mujeres y hombres se enfrenten en igualdad

de condiciones a un puesto de trabajo

El cambio de roles tradicionales de esta sociedad heteropatriarcal se debe promover desde la educación que es lo que permitirá avanzar hacia una sociedad más equitativa y basada en otro concepto de ciudadanía.

Hoy se concibe a la ciudadanía moderna no sólo como el estatuto jurídico que confiere derechos y obligaciones, sino como un repertorio de cualidades indispensables para el desempeño cívico; y aquí aparece el cuidado como tarea prioritaria (LAMAS, 2013: 4). El ejercicio de la ciudadanía debe implicar el cuidado de las personas dependientes y sería una forma de minimizar de las desigualdades entre mujeres y hombres. Una reestructuración de este calibre requiere la creación de un nuevo sistema de seguridad social y el establecimiento de nuevas obligaciones, con mecanismos claros que garanticen el bienestar colectivo y el respeto a la autonomía personal.

XII. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

a) Análisis del marco legal y su vinculación con la salud en el trabajo

La íntima relación entre jornada, descanso y salud en el trabajo queda patente en la actualidad no sólo por la necesidad del control de las condiciones relacionadas con el tiempo de trabajo para evitar el perjuicio a la salud desde la normativa preventiva, sino también por exigencia de la propias normas de este tiempo de trabajo (Ginés y Peña, 2020: 63-107; Aguilar, 2021, 65-100)

Así, el artículo 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, «en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores se limite la duración del tiempo de trabajo semanal y la duración media del trabajo no exceda de 48 horas por cada período de siete días». Conexión de especial interés que recuerda también la STJUE de 14 de mayo de 2019 (C-55/18), a propósito del registro horario, cuando insiste en que el objetivo esencial de la Directiva de tiempo de trabajo es garantizar la protección eficaz de las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras y una mejor protección de su seguridad y, por tanto, el registro es un instrumento al servicio de la tutela de la salud y la seguridad en el trabajo (García, 2021:11).

Es evidente que la falta de disfrute del descanso de fin de semana, el exceso de horas de trabajo y ausencia de pausas en la actividad laboral, la falta de descanso interjornadas o de las vacaciones anuales o la no adecuación a las características de cada persona del trabajo nocturno o a turnos constituyen graves riesgos para la salud y deben ser controlados (Velázquez, 2016:13)

El derecho a la desconexión digital, regulado en el artículo 88 LOPDyGDD, se configura como un derecho de salud laboral y se erige en un deber de protección eficaz frente al nuevo riesgo laboral que

reconoce de forma expresa: la fatiga informática (González, 2019: 91-112; Muñoz, 2019:113-127). Derecho a la desconexión que torna especialmente importante en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado, vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas (art. 88.3 de la LOPDyGDD).

Esta vinculación entre el derecho a la desconexión y la salud psicosocial no solo hace recomendable, sino absolutamente obligado, tal y como señala el propio artículo 88.3, incluir el deber de una política interna –que es compatible, además, con la negociación colectiva (Barrios, 2020: 105-165)– de uso responsable de los dispositivos digitales para evitar la fatiga digital en el más amplio deber de protección eficaz del empleador de los riesgos laborales asociados a los modernos modelos de organización del trabajo *ex* artículo 14, en relación con el 16 LPRL (De la Casa, 2019:133). Los artículos 15.1 d) LPRL y 36.5 del Estatuto de los Trabajadores no dejan lugar a ninguna duda. La existencia del riesgo digital, derivado de la nueva organización prevalente en el trabajo, obliga al empresario a medir su magnitud y a planificar las medidas concretas, adecuadas y eficaces que deben adoptarse para garantizar la efectividad del derecho, a medida que va incorporando ese tipo de organización (art. 16 LPRL) (De la Casa, 2019:133).

b) El papel de la negociación colectiva

En la actualidad garantizar el derecho a la desconexión digital en un mundo globalizado y cada vez más conectado es, sin duda, uno de los retos más importantes a los que se enfrenta la negociación colectiva. Reto que para ser logrado con éxito debe ser abordado desde diferentes perspectivas, con la intervención y el compromiso de todos los interlocutores sociales y de forma integral, no solo como un derecho de la persona trabajadora a desconectar, sino también como una obligación de la empresa a respetar esa desconexión.

Evidentemente una de las perspectivas desde la que se tiene que abordar este derecho, como se ha mencionado, es la prevención de riesgos laborales pero no es la única, puesto que el derecho a la desconexión digital también está directamente relacionado con otros derechos laborales, como el derecho al descanso, a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar e, indirectamente, relacionado con derechos como la igualdad, la publicidad (tablón de anuncios sindical) u otros.

En este contexto de creciente digitalización de las empresas, son muchas las que están acelerando este proceso de cambio para no quedarse atrás, con mayor o menor grado intensidad del proceso, pues dependerá del tipo y de las necesidades de cada empresa (plataformas digitales, empresas con importante presencia de teletrabajo, trabajo a distancia, u otras). Sin embargo, no siempre este cambio se gestiona teniendo en cuenta los derechos de las personas trabajadoras, de manera que, en ocasiones, se ven vulnerados por intromisiones de dispositivos digitales utilizados como equipos de trabajo (móvil, tablet, PC, GPS, u otros).

Por encomienda legal del artículo 88.2 LOPDyGGD, «Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, (...) y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores». Pues bien, tras casi cinco años de entrada en vigor de esta disposición legal son escasos los ejemplos de convenios colectivos que han negociado este aspecto, y todavía son menos los que han ido más allá de reproducir el texto de la ley.

Sin ánimo de ser exhaustivos, algunos convenios se comprometen a impulsar este derecho, otros a elaborar una guía de buenas prácticas, a crear comisiones de trabajo, a desarrollar los escenarios del derecho, a llevar a cabo acciones de formación y sensibilización, pero –salvo excepciones– sin introducir medidas efectivas y concretas para su verdadero ejercicio (Martin, 2021: 81).

Otras de las cuestiones de debate doctrinal son la ausencia de un concepto preciso (Monera, 2021: 8), o la ubicación del texto negociado dentro del convenio colectivo encontrando ejemplos en la sección de: empleo y contratación, beneficios asistenciales, licencias y excedencias, responsabilidad social corporativa, acción social en la empresa, etc.

Por otro lado, el artículo 88.3 LOPDyGGD obliga al empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, a elaborar «una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal (...)». Pues bien, al igual que el anterior, es escasa la información encontrada al respecto por lo que parece que todavía queda camino para mejorar.

En definitiva, el derecho a la desconexión digital es un derecho íntimamente ligado al derecho al descanso, a la seguridad y a la salud de las personas trabajadoras y a la conciliación de la vida personal y familiar, derechos que hasta el momento tienen poca presencia efectiva, salvo excepciones, en la negociación colectiva. Coordinar tiempo de trabajo con evaluaciones de riesgos, planes de igualdad y con planes de formación en las empresas es, como se decía al principio, un reto posible de alcanzar pero, en mi opinión, lejano. La negociación colectiva debe y puede reforzar este aspecto por el bien del trabajo, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

XIII. A MODO DE CONCLUSIÓN: LA LEY Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo, como institución jurídica, ocupa una posición central en el ordenamiento jurídico laboral. Así ha sido desde sus orígenes y a lo largo de su desarrollo, si bien en la actualidad plantea nuevas perspectivas y desafíos en su regulación, mostrándose insuficiente en sus contenidos el marco legal de referencia, que demanda la ineludible intervención de la negociación colectiva para

complementarlo y, en no pocos supuestos, superar la clásica relación de complementariedad.

Por extenso y, a la vez, novedoso que pueda parecer el marco jurídico que regula el tiempo de trabajo, el papel ordenador que se atribuye a la negociación colectiva no deriva solamente de su función general, reconocida *ex lege*, para regular, por medio de los convenios colectivos, los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral [art. 3.1.b) LET]. En paralelo, son reiteradas las llamadas expresas a la negociación colectiva, para completar la regulación establecida por la ley o para mejorar o superar la norma de mínimos. Sin perjuicio, por último, del carácter original y propio que adquieren los convenios colectivos en señaladas ocasiones, atendiendo al amplio contenido de los mismos, dentro del respeto a las leyes (art. 85.1 LET).

Obsérvese, en un plano abstracto, que la negociación colectiva como fuente reguladora del tiempo de trabajo goza de una potencialidad intensa, contando –de una parte– con el repliegue de la ley y –de otra– con la reducción del carácter de derecho necesario de las normas, que restaba capacidad real de adaptación a la negociación colectiva y mermaba las posibilidades de introducir mejoras diferenciadas en el ámbito de la empresa. Con todo, esa retirada de la ley, se acompaña del fortalecimiento de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, aunque excepcionalmente se imponga el deber de negociar, como ocurre con las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, de planes de igualdad, siendo el tiempo de trabajo uno de los instrumentos al servicio de esos objetivos.

El análisis previo del marco jurídico de tiempo de trabajo permite descubrir todas las potencialidades de la negociación colectiva como fuente reguladora de esta condición de trabajo, en la totalidad de sus vertientes.

No resulta arriesgado colegir, tras esta aproximación, que la negociación colectiva tiene mucho campo que cubrir hasta alcanzar un grado suficiente de inserción en la ordenación del tiempo de trabajo. Ciertamente, la extensión de la jornada anual, la formulación de sistemas de trabajo a turnos, las reglas sobre los horarios y la elaboración del calendario laboral, las horas extraordinarias y complementarias, el descanso semanal, las fiestas y permisos o las vacaciones anuales son materias que se recogen en la mayoría de los convenios colectivos. En cambio, otras son orilladas o incluidas sin apenas alterar lo establecido por la ley, como sucede con las previsiones que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o las pautas que se recogen sobre el registro de jornada. Más llamativas son las muy escasas –por ahora– referencias al trabajo a distancia y, en particular, al teletrabajo.

En fin, la reducción de las normas imperativas que regulan el tiempo de trabajo, la permanente llamada a la negociación colectiva como fuente de primer orden y, ahora, las nuevas dimensiones que

presenta el tiempo de trabajo, derivadas de las fórmulas novedosas –plenamente consolidadas– de prestar el trabajo y de organizarlo, evidencian la importancia y actualidad del estudio sobre el tiempo de trabajo; y de ahí surge la necesidad de identificar todos los campos abiertos a la regulación de las condiciones de trabajo por parte de la negociación colectiva, así como proponer modelos de regulación que faciliten e impulsen la negociación de todas estas materias, de máximo interés para las personas trabajadoras y también para las empresas, en tanto la seguridad jurídica es un valor irrenunciable. La regulación legal de mínimos, cuando no la desregulación, son factores que confirman este planteamiento.

En el Estatuto de los Trabajadores, encontramos múltiples supuestos donde la regulación legal llama expresamente a la negociación colectiva, en sus diversas manifestaciones, para completar o complementar el marco jurídico legal, que por lo general se configura como normativa de mínimos, cuando no disponible o sustituible por lo pactado en el convenio colectivo aplicable.

a) La regulación de la jornada de trabajo

El legislador determina, por una parte, que «la duración de la jornada será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo» y, por otra, que «la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio, en cómputo anual» (art. 34.1 LET).

Nótese la llamada formal y directa al convenio colectivo –de cualquier ámbito, se entiende, pues nada se especifica– para establecer la duración de la jornada, siempre con respeto a los mínimos de derecho necesario. Así opera, por ejemplo, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, que se establece en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio, en cómputo anual; también el periodo de descanso entre jornadas, que será, como mínimo, de doce horas (art. 34.3, párrafo primero, LET). Como normas imperativas de derecho necesario relativo, la duración máxima y el descanso entre jornadas se podrá regular en sentido más favorable para las personas trabajadoras por convenio colectivo.

Asimismo, se establece que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas. Ahora bien, siempre que se respete el descanso mínimo entre jornadas, se podrá, por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, establecer otra distribución del tiempo de trabajo (art. 34.3, párrafo segundo, LET).

Al respecto, es posible la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, que se podrá establecer «mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores» (art. 34.2, párrafo primero, LET). En todo caso, dicha distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal y la persona trabajadora deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella (art.

34.2, párrafo segundo, LET). Ese plazo de preaviso se podrá ampliar por convenio colectivo, como mejora para la persona trabajadora, pero no reducirlo (STS 1963/2014, de 16 de abril de 2014, y STS 4305/2019, de 11 de diciembre de 2019).

La bolsa de horas que pueda establecerse en convenio colectivo es una forma de distribución irregular de la jornada y, en consecuencia, su recurso por el empleador debe cumplir el plazo mínimo de preaviso (STS 2067/2019, de 21 de mayo de 2019).

Está prevista la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada. Para ello, será exigible lo acordado en convenio colectivo o en el acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras (STS 4044/2017, de 11 de octubre de 2017); y, en defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan (art. 34.2, párrafo tercero, LET); será nulo el precepto convencional que establezca lo contrario (STS 712/2015, de 3 de febrero de 2015).

A los efectos de poder comprobar el cumplimiento de las normas sobre duración de la jornada, se dispone *ex lege* que «la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria»; y, «mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada» (art. 34.9 LET).

b) Las horas extraordinarias

De entrada, hay que subrayar que la prestación de horas extraordinarias de trabajo tiene carácter voluntario para la persona trabajadora (art. 35.4 LET), salvo que se haya pactado lo contrario en convenio colectivo o en contrato individual.

En cuanto a su régimen jurídico, por una parte, destaca la obligación de compensar las horas extraordinarias. La compensación se establecerá en convenio colectivo o, en su defecto, en contrato individual, pudiendo optar entre:

- Abonar la hora extraordinaria en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, lo que constituye una norma de derecho necesario relativo. Por lo general, los convenios colectivos asignan a las horas extraordinarias un valor económico superior al de la hora ordinaria.
- Compensar cada hora extraordinaria por tiempo equivalente de descanso retribuido. Esta equivalencia en la compensación por descanso es un mínimo mejorable, pudiéndose fijar el descanso compensatorio por un tiempo superior al realizado.

Se ha confirmado válida una regulación en convenio colectivo que atribuya el derecho de

opción entre la retribución o el descanso a la persona trabajadora, en el caso de realizar horas extraordinarias obligatorias, o a la empresa, de ser horas extraordinarias voluntarias (SAN 502/2017 de 1 de marzo de 2017).

c) Horario de trabajo, distribución y adaptaciones

El horario de trabajo se fijará, como el resto de las condiciones de trabajo, por convenio colectivo o en el contrato individual.

No se articula, propiamente, una regulación del horario de trabajo, aunque sí se establecen algunas reglas mínimas sobre la jornada diaria continuada y se reconoce la posibilidad de solicitar el horario flexible para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Resulta destacable el derecho reconocido *ex lege* a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, es decir, del horario, incluida la aplicación del horario flexible.

Así, se reconoce a las personas trabajadoras, con carácter general, el «derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral» (art. 34.8, párrafo primero, LET). Se llama expresamente a la negociación colectiva para pactar los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo (art. 34.8, párrafo cuarto, LET).

Además de estos derechos, singularmente las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tienen derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, «a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa»; también tendrán derecho «a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona» (art. 37.8, párrafo primero, LET). Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas; en su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas (art. 37.8, párrafo segundo, LET).

d) El trabajo nocturno y el trabajo a turnos

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana (art. 36.1, párrafo primero, LET).

Como el trabajo nocturno debe tener una retribución específica, esta vendrá fijada en convenio colectivo, salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza –supuesto que presupone ya la existencia de una mayor retribución– o cuando se haya acordado la compensación del trabajo nocturno por tiempo de descanso.

El trabajo a turnos se considera una forma de organización del trabajo en equipo, de manera que las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas (art. 36.3 LET). Los convenios colectivos pueden establecer las reglas para la implantación y ejecución del trabajo a turnos; eso sí, respetando el diseño legal.

e) Descanso semanal, fiestas y permisos

Las personas trabajadoras tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por periodos de hasta catorce días, que, como regla general, comprenderá el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes (art. 37.1 LET).

El derecho al descanso semanal se perfecciona progresivamente durante cada día de la jornada semanal y siempre será retribuido, según el salario que corresponda a la jornada pactada o, en su defecto, legal de cada actividad. Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el descanso semanal, la empresa está obligada a abonar a la persona trabajadora, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por ciento, como mínimo, salvo descanso compensatorio (art. 47 RD 2001/1983). Un convenio colectivo no puede reducir la retribución reglamentaria del descanso semanal no disfrutado (STS 3073/2018, de 27 de junio de 2018).

Por otra parte, al igual que en la jornada, se regulan regímenes alternativos en el RD 1561/1995, conforme autoriza el artículo 34.7 LET. Así, en las actividades de comercio y hostelería, mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras podrá establecerse la acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el artículo 37.1 LET por periodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana (art. 6 RD 1561/1995).

Las fiestas laborales, que tienen carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales (art. 37.2 LET). Cuando un día festivo coincida con un día de descanso de la persona trabajadora, la empresa no está obligada a trasladar el descanso a otro día, y ello porque la ley no garantiza catorce días de descanso en concepto de fiestas anuales, sino únicamente que en las fechas festivas no se trabaje (STS 823/2017, de 8 de febrero de 2017). Ahora bien, nada impide que el convenio colectivo o el pacto contractual reconozcan el derecho, en tales

supuestos, a un día de asuntos propios en sustitución del día festivo.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo establecido en cada caso (art. 37.3 LET). En realidad, son supuestos de interrupción de la actividad laboral con fundamentos muy diversos y que se configuran como «derechos mínimos», mejorables para la persona trabajadora por convenio colectivo (STS 330/2011, de 25 de enero de 2011). El precepto legal tiene la consideración de derecho necesario relativo, de ahí que la negociación colectiva disponga de un amplio margen de mejora tanto respecto de la enumeración de supuestos como sobre la extensión temporal de cada uno de ellos.

f) Las vacaciones anuales

La ley reconoce a las personas trabajadoras un periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, cuya duración será pactada en convenio colectivo o contrato individual, sin que en ningún caso pueda ser inferior a treinta días naturales (art. 38.1 LET). La duración de las vacaciones será, como mínimo, de treinta días naturales; norma de derecho necesario relativo que podrá ser mejorada por convenio colectivo.

Se disfrutarán de forma efectiva, no siendo sustituibles por compensación económica. Por ello, resultará nulo cualquier pacto, colectivo o individual, que establezca la permuta de las vacaciones por una cantidad de dinero.

La persona trabajadora debe percibir lo pactado en convenio colectivo o, en su defecto, la retribución normal o media de los conceptos salariales correspondientes a la jornada normal.

La fijación del periodo de disfrute se hará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, con arreglo a la planificación anual de vacaciones contenida en el convenio colectivo aplicable.

g) Supuestos especiales de reducción de jornada

La regulación estatutaria contempla varios supuestos especiales de reducción de jornada (art. 37.4, 5 y 6 LET).

En todos ellos, la concreción horaria y la determinación de las reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y a las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

h) Modificación sustancial de condiciones colectivas sobre tiempo de trabajo e inaplicación del

convenio colectivo en algunas materias referidas al tiempo de trabajo

Junto a esta regulación sustantiva de múltiples aspectos que componen el tiempo de trabajo, donde convergen la ley y la negociación colectiva como fuentes de regulación, el legislador articula la posibilidad de modificar determinadas condiciones reconocidas a las personas trabajadoras en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas en virtud de una decisión unilateral de la empresa de efectos colectivos, siguiendo un procedimiento específico, diferenciado de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual (art. 41 LET). Separadamente, se prevé un procedimiento para inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, sea de sector o de empresa (art. 82.3 LET). Interesa destacar, desde la perspectiva de nuestro análisis, que resulta posible la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo extraestatutario o en un pacto de empresa, así como la inaplicación de un convenio colectivo estatutario, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, si bien no sobre todas las condiciones de trabajo, sino sobre unas concretas, entre las que se incluyen aspectos nucleares del tiempo de trabajo: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos.

Fuera del Estatuto de los Trabajadores, que constituye la –así llamada– legislación laboral común, algunas normas con rango de ley también han incorporado reglas de interés sobre el tiempo de trabajo o de descanso ante nuevos escenarios no contemplados hasta entonces.

i) El derecho a la desconexión digital

La LOPDyGDD ha dado un paso decidido a favor de la protección de los derechos de las personas trabajadoras en esos ámbitos. Sin duda, lo más apreciable es el reconocimiento explícito del «derecho a la desconexión digital» en el ámbito laboral (art. 88.1 LOPDyGDD). Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

Las modalidades de ejercicio de este derecho deben atender a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, quedando sujetas «a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores» (art. 88.2 LOPDyGDD).

También en este ámbito se hace una remisión a la negociación colectiva, preferentemente al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo de empresa, como medios eficaces para diseñar las pautas comunes que acomoden el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital.

b) El tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia y en el teletrabajo.

En un nuevo escenario, tras la irrupción de la COVID-19, el RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, primero, y la Ley 10/2021, de 9 de julio, después, han actualizado el marco jurídico del trabajo a

distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa, siendo el teletrabajo una subespecie del mismo.

La nueva norma reguladora del trabajo a distancia incorpora dos preceptos sobre «derechos con repercusión en el tiempo de trabajo» dentro del conjunto de específicos derechos de las personas trabajadoras a distancia.

Por un lado, reconoce el «derecho al horario flexible» en los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, de manera que, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido (art. 13 Ley 10/2021). Si nada se prevé en el convenio colectivo de aplicación, el acuerdo de trabajo a distancia debe contener el horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad [art. 7.c) Ley 10/2021], lo que condicionará la flexibilidad horaria.

Por otro, enunciado como «derecho al registro horario adecuado», se establece que el sistema de registro horario, regulado en el artículo 34.9 LET, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada (art. 14 RD-ley 28/2020).

Especialmente relevante es el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada, de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

DISPONIBILIDAD DE DATOS Y MATERIALES

No procede.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe conflicto de intereses por parte de alguno de los autores y autoras.

FINANCIACIÓN

El trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación «Las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva» (PID2020-114556GB-I00), financiado por la Agencia Estatal de Investigación (Ministerio de Ciencia e Innovación). Investigadores Principales: Juan García Blasco y Ángel Luis de Val Tena.

CONTRIBUCIONES DE LOS AUTORES

Ana Aguas Blasco: Epígrafe II. LA ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y SU INCIDENCIA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO. Vicente Pedro Lafuente Pastor: Epígrafe IX. LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES QUE AFECTAN AL TIEMPO DE TRABAJO. María Pilar Callau Dalmau: Epígrafe VIII. LAS VACACIONES ANUALES. Sara Rico Letosa: Epígrafe VII. LOS PERMISOS RETRIBUIDOS. José Jesús De Val Arnal: Epígrafe VI. EL REGISTRO DE LA JORNADA: UNA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL. María Carmen Aguilar Martín: Epígrafe XII. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. Sara Alcázar Ortiz: Epígrafe X. EL TIEMPO DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. Rafael Álvarez Gimeno: Epígrafe V. LOS PERIODOS DE DESCANSO Y OTROS TIEMPOS A DISPOSICIÓN DEL EMPLEADOR. Sonia Isabel Pedrosa Alquézar: Epígrafe XII. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. Ruth María Vallejo Dacosta: Epígrafe IX. LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES QUE AFECTAN AL TIEMPO DE TRABAJO. Susana Torrente Gari: Epígrafe XI. EL TIEMPO DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO; LA PERSPECTIVA FEMINISTA. Manuel González Labrada: Epígrafe IV. LA JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIA. María José Lopera Castillejo: Epígrafe III. LA JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA Y EL HORARIO DE TRABAJO. Ángel Luis De Val Tena: Epígrafes I. INTRODUCCIÓN y XIII. A MODO DE CONCLUSIÓN: LA LEY Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. Juan García Blasco: Epígrafe XIII. A MODO DE CONCLUSIÓN: LA LEY Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

REFERENCIAS

- Aguilar Martín, C. (2021). «El tiempo de trabajo como elemento vertebrador de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras», *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 456.
- Alarcón Caracuel, M. R. (1988). *La ordenación del tiempo de trabajo*. Tecnos.
- Alcázar Ortiz, S. (2021). «Tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar». En Gorelli Hernández, J. et al. (Eds.). *Tiempo de trabajo y descanso*. Universidad de Huelva.
- Almendros González, M.A. (2022). «Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral». En *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 161, 361-385.
- Barrios Baudor, G. (2020). «La desconexión digital en la Negociación Colectiva de 2020: un análisis práctico», *Revista Galega de Dereito Social*, 11, 105-165.
- Benavente Torres, I. (2020). «Poder de dirección. Poder de dirección y delimitación de la jornada. Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de noviembre de 2019». En *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 152, 245-270.
- Burriel Rodríguez-Diosdado, P. (2022). «La organización del trabajo en la empresa». En García Ninet, J. I., Ballester Pastor, I., García Viña, J. (dirs.), Barceló Fernández, J. (coord.). *Manual básico de*

- Derecho del Trabajo* (2ª edición). Editorial Atelier.
- Cairós Barreto, D. M. (2021). *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital* (1ª edición). Editorial Bomarzo.
- De la Casa Quesada, S. (2019). «Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital», *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. extra, 113-145.
- De Val Tena, A. L. (2021). «La flexibilidad en el tiempo de trabajo». En Gorelli Hernández, J. et al. (Eds.). *Tiempo de trabajo y descanso*. Universidad de Huelva.
- De Val Tena, A. L. (2022). «El tiempo de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia y en supuestos híbridos». En Maldonado Montoya, J. P. et al. (Dir.). *La reordenación del tiempo de trabajo*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Eurofound (2015). *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- García Blasco, J. (2020). «Tutela de la Seguridad y Salud y tiempo de trabajo: a propósito de la STJE de 14 de mayo de 2019». En *Revista Galega de Dereito Social*, 10, 655-660.
- García Murcia, J. (2023). «Retribución de la pausa del bocadillo y principio de no discriminación STS-SOC 149/2022, de 15 de febrero». En *Anuario 2022 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*.
- Ginès i Fabrellas, A., Peña Moncho, J. (2020). «Viejas y nuevas obligaciones en materia de control de tiempo de trabajo», *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 451, 63-107.
- Ginès i Fabrellas, A., Peña Moncho, J. (2023). «Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología». En *LABOS: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7642>.
- González Labrada, M. (2019). «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance». En *Revista de Derecho Social*, 87, 91-112.
- Gorelli Hernández, J. (2014). *El derecho al disfrute efectivo de las vacaciones*. Tecnos.
- Gorelli Hernández, J. (2018). *El tiempo flexible: la jornada irregular*. Tecnos.
- Gorelli Hernández, J. (2018). «Límites a la conciliación: de las necesidades de flexibilidad a la insuficiencia de las reducciones de jornada». En *Trabajo y Derecho*, 46, 14-30.
- Gorelli Hernández, J. (2018). «Trabajo y necesidades familiares: la reducción y adaptación del tiempo de trabajo». En *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 48.
- Gorelli Hernández, J. (2020). *Horas extraordinarias. Delimitación, registro y régimen jurídico*. Editorial Aranzadi.
- Gorelli Hernández, J. (2020). «La nueva regulación de la adaptación de la jornada: de la melancolía a

- una esperanza contenida». En *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2, 111-125.
- Gorelli Hernández, J., Gutiérrez Pérez, M. (2016). «La regulación convencional de la retribución de las vacaciones anuales: últimas tendencias jurisprudenciales». En *Trabajo y Derecho*, 24, 2016, 74-84.
- Igartua Miró, M. T. (2018). *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*. Tirant lo blanch.
- Lafuente Pastor, V. P. (2021). El control judicial de los despidos. Editorial Bomarzo.
- Lamas, M. (2013). *El enfoque de género en las políticas públicas*. En *Debate Feminista*, 48, 1-4.
- Lantarón Barquín, D., Morato García, R.M., Pérez del Rey, J., Todolí Signes, A., Vivero Serrano J.B. (2020). *Negociación colectiva y prolongación de jornada: jornada extraordinaria y horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial*. En *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*. Lefebvre-El Derecho.
- Lasaosa Irigoyen, E. (2022). *Adaptación de la jornada de trabajo y de la forma de prestación por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral*. Editorial Aranzadi.
- León, M. (2006). «Neutralidad de género y políticas públicas en las reformas agrarias de América Latina». En *Nómadas Universidad Central de Colombia*, 24, 44-52.
- López Ahumada, J.E. (2023). *Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral*, Editorial Cinca.
- López Cumbre, L. (2023). «Registro de jornada diaria por el trabajador: equilibrio legal, convencional y contractual», Briefs AEDTSS, 4. <https://www.aedtss.com/registro-de-jornada-diaria-por-el-trabajador-equilibrio-legal-convencional-y-contractual/> consultado el 26-09-2023.
- Martín Muñoz, M. R. (2020). «Tiempo de trabajo y desconexión digital». En González Ortega, S. (coord.). *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Martín Muñoz, M.R.. (2021) «El derecho a la desconexión digital y su tratamiento en la negociación colectiva». En Kahale Carrillo, D.T. y Cuadros Garrido, M. E. (Coords.), Congreso Internacional «Retos interdisciplinarios en el entorno de la industria 4.0», Universidad Politécnica de Cartagena.
- Monera Bernabéu, D. (2021). «Propuestas para la mejora de la regulación legal sobre el derecho a la desconexión digital», Revista IUSLabor, 3.
- Monereo Pérez, J. L., Gorelli Hernández, J. (2009). *Tiempo de trabajo y ciclos vitales: estudio crítico del modelo normativo*, Comares.
- Monreal Bringsvaerd, E. (2005). *La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo*. Consejo Económico y

Social.

- Montoya Melgar, A. (2022). *Derecho del Trabajo* (43ª edición). Editorial Tecnos.
- Morales Vázquez, C. (2020). «Horas extraordinarias». En *Tiempo de trabajo y salario en la negociación colectiva sectorial estatal*, Aranzadi.
- Morales Vázquez, C. (2022). «Sobre la consideración como tiempo de trabajo efectivo del tiempo de presencia. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo nº 763/2022, de fecha 26-09-2022 (Recurso nº 111/2020)». En *Revista Aranzadi Doctrinal*, 11.
- Moreno Vida, M. N. (2019). «Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador». En *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 150, 161-185.
- Muñoz Ruiz, A. B. (2020). «El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales». En Correa Carrasco, M., Quintero Lima, G (Coords.), *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales, Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10*, Universidad Carlos III de Madrid, <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29725>.
- Nieto Rojas, P. (2023). «Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar. ¿Es una herramienta eficaz para la igualdad de género?». En Romero Burillo, A. M. (Dir.). *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*. Editorial Aranzadi.
- Nuño, L. (2014). «Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España». En *Gaceta Sindical*, 20, 179-201.
- Pérez del Prado, D. (2023). *Derecho, economía y digitalización. El impacto de la inteligencia artificial, los algoritmos y la robótica sobre el empleo y las condiciones de trabajo*. Editorial Tirant Lo Blanch.
- Poquet Catalá, R. (2013). *El actual poder de dirección y control del empresario* (1ª edición). Editorial Thomson Reuters.
- Poquet Catalá, R. (2020). *La conciliación de la vida laboral y familiar*. Editorial Aranzadi.
- Quintanilla Navarro, R.Y. (2020). «Tiempo de trabajo y negociación colectiva: cláusulas generales». En *Tiempo de trabajo y salario en la negociación colectiva sectorial estatal*. Aranzadi.
- Rivero Lamas, J. (1995). «La flexibilización del tiempo de trabajo». En *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*. Actualidad Editorial.
- Rodríguez Martín-Retortillo, R. (2022). «El registro obligatorio de la jornada diaria de trabajo. Impacto, efectos y estado de la cuestión tras tres años de vigencia». En *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 257, 61-92. (BIB 2022\3255).
- Rodríguez Sanz De Galdeano, B. (2010). «La regulación de los tiempos de disponibilidad (presencia y

- localización) del trabajador en el derecho comunitario y en el derecho interno». En *Revista de Justicia Laboral*, 41, 51-79.
- Sala Franco, T. (2023). «Novedades en materia laboral del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio». Briefs AEDTSS, 50.
- Sala Franco, T., Lahera Forteza, J. (2022). *La transformación del tiempo de trabajo: ¿hacia la jornada semanal de 4 días?* Editorial Tirant Lo Blanch.
- Sempere Navarro, A. V. (2023). «Video-comentario a la Sentencia (Pleno) núm. 41/2023 de 18 enero (RJ 2023\491). CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CAJAS DE AHORRO: el acuerdo colectivo de modificación parcial del mismo, en materia del registro de la jornada laboral diaria cumple los requisitos de ser objetivo, fiable y accesible conforme exige la STJUE 14 mayo 2019 (asunto C-55/18). *Aranzadi digital*, 1. (BIB 2023\780).
- Toledo Oms, A. (2022). «La Audiencia Nacional sigue dando pistas sobre el registro de jornada». En *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 986. (BIB 2022\2585).
- Vallejo Da Costa, R., Lafuente Pastor, V. P., Ayerra Duesca, N. (2021). «Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: avances y retrocesos». En *Crisis económica y empleo. La experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales* (Dir. García Blasco, J. y De Val Tena, Á. L.). Editorial Thomson Reuters Aranzadi.
- Vallejo Dacosta, R. (2014). «La ordenación y distribución del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral». En Calvo M. et al. (Dirs.). *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Editorial CGPJ.
- Velázquez Fernández, M. (2016). «La protección de los riesgos psicosociales por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social», En *Trabajo y Derecho*, núm. extra 3, del ejemplar descargado de la Base de Datos *La Ley Digital Doctrina*.
- <https://www.aedtss.com/novedades-en-materia-laboral-del-real-decreto-ley-5-2023-de-18-de-junio/> consultado el 26-09-2023.

El papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo: nuevos retos de actuación

Collective bargaining and telework: new acting challenges

Elisa Sierra Hernáiz 

Universidad Pública de Navarra

Autor de correspondencia: elisa@unavarra.es

Recibido 2023-09-29. Aceptado 2023-10-09

Resumen

La negociación colectiva tiene un papel fundamental a la hora de regular y adaptar cuestiones clave del teletrabajo como es la prevención de riesgos laborales específicamente adaptada a esta modalidad de prestación de servicios; los derechos de desconexión digital; los derechos de conciliación laboral y familiar con perspectiva de género o el acoso virtual o ciberacoso. Sin embargo, hasta el momento, se ha centrado principalmente en fijar aspectos de tipo formal o de contenido material sin tener en cuenta en la mayoría de los convenios colectivos las peculiaridades que el teletrabajo presente en esas cuatro materias, lo que puede suponer crear nuevos focos de desigualdad o dar lugar a nuevos riesgos laborales.

Palabras clave: teletrabajo; negociación colectiva; retos

Abstract:

Collective bargaining plays a fundamental role in regulating and adapting key issues of teleworking, such as the prevention of occupational risks specifically adapted to this type of services; digital disconnection rights; the rights to work-family balance with a gender perspective or virtual harassment or cyberbullying. However, until now, it has focused mainly on regulating formal aspects or material content without taking into account in the majority of collective agreements the peculiarities that teleworking presents in these four questions, which may mean creating new inequalities or give rise to new occupational risks.

Keywords: teleworking; collective bargaining; challenges

INTRODUCCIÓN

Una de los cambios más significativos del impacto de la pandemia COVID-19 en el ámbito de las relaciones laborales es la normalización del teletrabajo como forma de prestación de servicios y distribución del tiempo de trabajo. A esta situación responde la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia que delimita el teletrabajo como un trabajo a distancia remoto y flexible que se presta por medios telemáticos y permite a la persona trabajadora no estar presente de forma permanente en el centro de trabajo. Frente a las ventajas que ofrece, como por ejemplo una mayor flexibilidad, también plantea una serie de riesgos, como son la organización del tiempo de trabajo, la reproducción de roles sociales discriminatorios por la doble jornada de trabajo de las mujeres o riesgos psicosociales específicos como pueda ser el aislamiento o el agotamiento profesional por la conectividad permanente. En este contexto, la Ley 10/2021 reconoce una serie de derechos básicos a las personas que teletrabajan cuyo objetivo es garantizar su igualdad de trato con las personas trabajadoras presenciales. Para conseguirlo reconoce un papel fundamental a la negociación colectiva que tiene que regular aspectos como, por ejemplo, costes o gastos económicos o índice de presencialidad pero también otras cuestiones de mayor impacto como el derecho a la desconexión digital, las nuevas formas de acoso virtual, la identificación y prevención de riesgos laborales específicos o el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad que son los principales retos que se plantean en la actualidad a los convenios colectivos.

BREVE REFERENCIA AL MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

Según el artículo 2 de la Ley 10/2021 el teletrabajo supone un trabajo a distancia desempeñado, de manera exclusiva o prevalente, mediante el uso de medios y sistemas informáticos, telemáticos o de telecomunicación y siempre se preste un mínimo del treinta por ciento de la jornada en un período de referencia de tres meses o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (artículo 1 de la Ley 10/2021). Ello implica, como primera característica, que el lugar de prestación de servicios no puede coincidir con el lugar de trabajo de la empresa. En la misma línea, como segunda característica, el teletrabajo tiene que prestarse mediante el uso continuado de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, siendo necesarias las mismas para la prestación de los servicios. Y, como tercera característica, el modo de organización y ejecución de la actividad laboral cambia precisamente por el uso de las tecnologías, lo que implica un valor añadido al trabajo que se desempeña (Romero Burillo, 2021: 397 y ss).

Teniendo en cuenta la peculiaridad de este tipo de modalidad de prestación de servicios es fundamental reforzar ciertos derechos para evitar diferencias de trato entre las personas que

teletrabajen y aquellas que presten servicios de manera presencial. Por ello, en primer lugar, a las personas que teletrabajen se les reconoce los mismos derechos que en la modalidad presencial, salvo aquellos consustanciales a la prestación de servicios en el centro de trabajo. Ello implica que no podrán sufrir perjuicio alguno en la totalidad de sus condiciones laborales (apartados 1º y 2º del artículo 4 de la Ley 10/2021), estando expresamente prohibidas las discriminaciones directa o indirecta por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad. En especial, las empresas tendrán que tener en cuenta el teletrabajo en sus planes de igualdad, en las medidas para prevenir y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo, por causa discriminatoria, el acoso laboral y la protección de las víctimas de violencia de género y garantizar el cumplimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, incluida la adaptación de la jornada de trabajo (artículo 4, apartados 3º, 4º y 5º de la Ley 10/2021). En segundo lugar, se reconoce una prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial, debiendo la empresa informar de los puestos de trabajo vacantes presenciales (artículo 3º de la Ley 10/2021). Y, en tercer lugar, hay que garantizar los derechos de formación y de promoción profesional de manera idéntica a las personas trabajadoras presenciales (artículos 9 y 10 de la Ley 10/2021).

EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO. CUESTIONES CLAVE

Uno de los aspectos más importantes de la Ley 10/2021 es el papel asignado a la negociación colectiva a la hora de disponer aspectos claves del teletrabajo con la finalidad de adaptar esta modalidad de prestación de servicios a la realidad de cada empresa o centro de trabajo, tal y como queda regulado en la Disposición Adicional primera del texto legal (De la Puebla Pinilla, 2022: 21 y ss; Fernández Collados, 2021: 199 y ss y Ruiz Santamaría, Montes Adalid y Ríos Pérez, 2021: 797 y ss). Hasta el momento, la regulación convencional se ha centrado principalmente en regular las cuestiones formales o materiales del teletrabajo, como son los gastos y su compensación; derechos de dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas; horario y reglas de disponibilidad; porcentaje de distribución entre la modalidad presencial y a distancia; centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia; lugar de trabajo a distancia; los plazos de preaviso para la situación de reversibilidad; medios de control empresarial; procedimiento para resolver dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia; instrucciones en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información o la duración del acuerdo de trabajo a distancia (véanse los artículos 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19 y 21 de la Ley 10/2021 y el II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado).

Pero más allá de estas cuestiones, a la negociación colectiva le corresponde regular una serie de

aspectos de mayor complejidad, cuestiones que no pueden ser ignoradas o reguladas de una manera genérica dado el impacto directo que tienen en los derechos de las personas teletrabajadoras y que están vinculadas a las características específicas de esta forma de prestación de servicios. En concreto, son cuatro los aspectos más relevantes. En primer lugar, la identificación y prevención de los riesgos laborales específicos. En segundo lugar, la identificación y prevención del ciberacoso laboral o acoso virtual. En tercer lugar, garantizar el derecho a la desconexión digital y, en cuarto lugar, asegurar que los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar no reproduzcan sesgos discriminatorios.

Identificación y prevención de los riesgos laborales específicos de las personas teletrabajadoras

Respecto de la prevención de riesgos laborales es prioritario que la negociación colectiva identifique y evalúe los riesgos específicos que pueda plantear el teletrabajo (Ginés i Fabrellas; Luque Parra, Peña Moncho, 2021: 1 y ss), así como lleve a cabo una planificación de la actividad preventiva de esta modalidad de prestación de servicios, en general de los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad y, en particular, de la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y las garantías de los descansos y desconexiones durante la prestación del trabajo (artículo 16.1). Para ello, la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, incluidas las visitas al lugar donde se presta el trabajo a distancia y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso (artículo 16.2).

Pues bien, hasta el momento la mayoría de los convenios colectivos no identifican los riesgos específicos sino que se limitan a regulaciones genéricas, adaptando eso sí la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, puesto que la evaluación inicial de riesgos se tiene que realizar en el domicilio de la persona trabajadora, que es su lugar de trabajo, por lo que será necesario contar con su autorización, y elaborando formularios específicos para evaluar los riesgos laborales y establecer las medidas preventivas oportunas (Disposición Adicional decimoquinta. Teletrabajo del III Convenio colectivo de Kutxabank y Acuerdo Teletrabajo del VII Convenio colectivo de Safety Kleen España). En este sentido, sí que se obliga a las personas trabajadoras a que cumplan todas las medidas preventivas y también que comuniquen cualquier variación que se produzca sobre el proceso de trabajo o las condiciones del lugar del trabajo para proceder a adaptar las medidas preventivas (Artículo 52. Teletrabajo y trabajo a distancia del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; artículo 33 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito y Artículo 40 del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Orange

España Comunicaciones Fijas).

En cambio, otros convenios colectivos sí que tienen que en cuenta los riesgos característicos que pueda ocasionar el teletrabajo, como son la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (Artículo 53 del VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional), especialmente en la regulación de las pantallas de visualización y sillas adecuadas como riesgo ergonómico (Artículo 42 del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos). También es muy común que se garantice una cierta presencialidad de la persona trabajadora para evitar situaciones de aislamiento, lo que podría considerarse como una forma de regular un riesgo psicosocial (Artículo 48 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal).

El ciberacoso laboral o acoso virtual

El ciberacoso laboral o acoso virtual como tal no está regulado en el ordenamiento jurídico laboral (De Vicente Pachés, 2018: 1 y ss), si bien puede incluirse en el artículo 12.1 de la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que incluye a las víctimas de acoso en el ámbito digital (párrafo 2º). A su vez, el artículo 3.d) del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo comprende los actos de violencia y acoso en el «marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (Vallejo Dacosta, 2021: 313 y ss).

Pues bien, la negociación colectiva tiene un papel fundamental a la hora de identificar, prevenir y erradicar este tipo de conductas, tal y como señala el Capítulo XIII, Seguridad y Salud en el trabajo del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que resalta la necesidad de: «Elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales». Sin embargo, hasta el momento en la mayoría de los convenios se regula de una manera genérica sin medidas específicas de carácter preventivo (Artículo 74 Acoso y ciberacoso en el trabajo del XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal; Anexo I del Convenio Colectivo para el sector de Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2020-2024), aunque es posible encontrar regulaciones convencionales que sí identifican y definen estas conductas en el entorno del teletrabajo como un riesgo emergente vinculado al uso de las nuevas tecnologías (Punto 2.18 del Anexo II del Acuerdo de Teletrabajo y otras formas de flexibilidad que modifica el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU y del II Convenio colectivo

de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU).

El derecho a la desconexión digital

A diferencia de los apartados anteriores, el derecho a la desconexión digital sí que está ampliamente regulado en los textos convencionales dada su relevancia en el contexto de la relación laboral (artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores (Ayerra Duesca, 2022: 41 y ss, González Labrada, 2019: 96 y ss) y especialmente en el teletrabajo la modalidad de prestación de servicios del teletrabajo por el riesgo de conectividad permanente (Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión) por lo que es fundamental que no se exija que las personas trabajadoras estén directa o indirectamente disponibles fuera del tiempo de trabajo, siendo responsabilidad del empresario de que ello sea así (Punto 10 de la Resolución). Así se identifican los riesgos específicos, como su especial impacto sobre las mujeres trabajadoras por la doble jornada de trabajo; la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales como el aislamiento, la tecnoddependencia, la falta de sueño y de descanso, la ansiedad y el agotamiento emocional y físico, la fatiga, el estrés o trastornos mentales y, finalmente, aspectos físicos, como los trastornos musculoesqueléticos o la radiación por radiofrecuencia (Punto 11 de la Resolución).

Pues bien, la regulación convencional se ha centrado hasta el momento en los siguientes aspectos. En primer lugar, en obligar a las empresas a disponer de políticas internas en las que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, con especial atención al teletrabajo. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológica (Artículo 19 del Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022). Y, en segundo lugar, se proponen una serie de buenas prácticas como el derecho de las personas trabajadoras a no atender los medios tecnológicos fuera de la jornada y tiempo de trabajo; simplificar la información; configurar el envío retardado; programar respuestas automáticas o designar el correo de contacto de personas que sí estén trabajando (Artículo 26 del II Convenio colectivo de la Comisión Española de ayuda al refugiado; artículo 24.3. Derecho a la desconexión digital del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos y Artículo 18 del Convenio colectivo

laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022).

Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

Uno de los principales riesgos del teletrabajo es que perpetúe la doble carga de trabajo, remunerado y no remunerado, de las mujeres, ya que ellas asumen la mayoría de las tareas domésticas y de cuidado o intensifique el riesgo de violencia doméstica, por lo que es necesario asegurar su regulación en los textos convencionales incorpore la perspectiva de género para combatir y no perpetuar roles discriminatorios (Punto 4.7. CESE, 2021 y Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, (Considerandos C y G y Punto 7). Así, es necesario regular el ejercicio del derecho de reversibilidad para evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. En segundo lugar, hay que asegurar que el derecho a la desconexión digital respeta los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Y, en tercer lugar, regular el derecho de adaptación de la jornada laboral con fórmulas flexibles que permitan compatibilizar el derecho de conciliación con las necesidades organizativas y productivas de las empresas (Capítulo XII del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva). Pues bien, la regulación convencional se centra fundamentalmente en garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la modalidad del teletrabajo (Quintanilla Navarro, 2022: 193 y ss). En primer lugar, el teletrabajo se considera como un instrumento idóneo para conciliar la vida laboral y familiar (Artículo 23. Trabajo a distancia del Convenio colectivo de Heineken España; artículo 48 del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal y artículo 41 del Acuerdo de Teletrabajo y otras formas de flexibilidad que modifica el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU) con especial atención a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o enfermedad grave (Artículo 40 del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas). En otros casos, se regula el período de preaviso para el supuesto de reversibilidad del teletrabajo para las personas trabajadoras que tengan personas dependientes a cargo o hijos menores de doce años (Artículo 20 del Convenio colectivo de la industria del calzado). También es posible encontrar textos convencionales en los que se crea una modalidad de teletrabajo puntual para poder conciliar la vida laboral y familiar (Artículo 26 del II Convenio colectivo de la Comisión Española de ayuda al refugiado); tienen en cuenta los derechos de conciliación a la hora de regular el registro del horario de las personas que teletrabajen (Artículo 20 del XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito) y la creación de una bolsa de días de teletrabajo ocasional para situaciones imprevisibles o la adaptación de la jornada de trabajo

(Artículo 40.1 del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU).

CONCLUSIONES

La negociación colectiva tiene que proporcionar respuestas eficaces a las necesidades específicas que el teletrabajo como modalidad de prestación de servicio demanda en los cuatro aspectos señalados en apartados anteriores. Para ello es fundamental que se realice una evaluación específica de riesgos laborales no solo físicos sino también los psicosociales, en concreto con todas las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, los descansos y su uso flexible por el riesgo de conexión permanente y, además, esta evaluación ha de ser realizada con perspectiva de género para evitar perpetuar o ahondar en la discriminación laboral de las mujeres por los roles sociales de cuidados. Pero junto a estos aspectos, hay que tener en cuenta el acoso virtual o ciberacoso por las singularidades que plantea al usar el entorno digital para hostigar o acechar a las personas trabajadoras con todos los riesgos que ello conlleva. Para conseguir estos objetivos es necesario que los convenios colectivos regulen Catálogos o Códigos de Buenas Prácticas que tengan en cuenta estas situaciones específicas, garantizando, un derecho de desconexión digital efectivo; una vigilancia específica de la salud que mida factores como el estrés, aislamiento o fatiga informática; la incorporación de la perspectiva de género para evitar la doble jornada de trabajo y garantizar el correcto ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar y, finalmente, la incorporación a los Protocolos de Acoso en la empresa de las situaciones de ciberacoso, identificándolas y estableciendo medidas de prevención y erradicación específicas.

DISPONIBILIDAD DE DATOS Y MATERIALES

No procede.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe conflicto de intereses por parte de alguno de los autores y autoras.

FINANCIACIÓN

El trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación «Las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva» (PID2020-114556GB-I00), financiado por la Agencia Estatal de Investigación (Ministerio de Ciencia e Innovación). Investigadores Principales: Juan García Blasco y Ángel Luis de Val Tena.

REFERENCIAS

- Ayerra Duesca, N. (2022). El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 47.
- CESE (2021). *Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género*. Consejo Económico y Social Europeo.
- De la Puebla Pinilla, A. (2022). *Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia*. En AA.VV. *Teletrabajo y negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- De Vicente Pachés, F. (2018). *Ciberacoso en el trabajo*. Barcelona: Atelier.
- Fernández Collados, M.B. (2021). El papel de la negociación colectiva en la implementación del trabajo a distancia. En Fernández Collados, M.B (Dir/Coord). *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*. Cizur Menor: Aranzadi.
- Ginès i Fabrellas, A., Luque Parra, M. y Peña Moncho, J. (2021). *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*. Cizur Menor: Aranzadi.
- González Labrada, M. (2019). *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance*. *Revista de Derecho Social*, 87.
- Quintanilla Navarro, R.Y. (2022). Negociación colectiva en el teletrabajo: conciliación y flexibilidad en el tiempo de trabajo. En AA.VV. *Teletrabajo y negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Romero Burillo, A.M. (2021). El marco jurídico-laboral del teletrabajo. En Moreno Gené, J; Romero Burillo, A.M. *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ruiz Santamaría, J.L., Montes Adalid, G. y Ríos Pérez, A. (2021). Tratamiento en la negociación colectiva del teletrabajo en AA.VV. *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*. Granada: Comares, 2021
- Vallejo DaCosta, R. (2021). Los canales de denuncia y la protección del whistleblower en la Directiva (EU) 2019/1937 y la perspectiva de género: una reflexión integral e integrada con el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo. En AA.VV. *Análisis de la Directiva UE 2019-1937 Whistleblower desde las perspectivas penal, procesal, laboral y administrativo-financiera*. Cizur Menor: Aranzadi.

Teletrabajo en la Función Pública: Ley y negociación colectiva

Telework in the Public Function: Law and collective bargaining

Raquel Yolanda Quintanilla Navarro^{1*} 

¹Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Rey Juan Carlos. España.

*Autor de correspondencia: yolanda.quintanilla@urjc.es

Recibido 2023-10-02. Aceptado 2023-10-11

Resumen

En el presente trabajo, se analiza el régimen jurídico del teletrabajo en el ámbito de la función pública española, lo que requiere de un estudio tanto en la Administración General del Estado como en las Administraciones de las Comunidades Autónomas. A tal fin, se parte del RD Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud, para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19; y se llega al RD Ley 29/2020, en virtud de cuyo art. 1 se ha introducido el art. 47 bis Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), como marco normativo básico en materia de teletrabajo para todas las Administraciones Públicas -que deben adaptar al mismo sus propias regulaciones- junto con las normas autonómicas al respecto. Además, este estudio se detiene en analizar cuál es el papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo en el seno de las Administraciones Públicas.

Palabras clave: Teletrabajo; administraciones públicas; ley; negociación colectiva.

Abstract

In this work, the legal regime of teleworking in the field of the Spanish public service is analyzed, which requires a study both in the General Administration of the State and in the Administrations of the Autonomous Communities. To this end, it is based on RDLaw 29/2020, of September 29, on urgent measures regarding teleworking in Public Administrations and human resources in the National Health System, to face the health crisis caused by COVID -19 and we arrive at RDLaw 29/2020, by virtue of which art. 1 art. 47 bis Royal Legislative Decree 5/2015, of October 30, which approves the consolidated text of the Law of the Basic Statute of Public Employees (onwards, EBEP), as a basic regulatory framework on

teleworking for all Public Administrations - which must adapt their own regulations- together with the regional regulations in this regard. Furthermore, this work stops at analyzing the role of collective bargaining in the regulation of teleworking within Public Administrations.

Keywords: Teleworking; public administrations; law; collective negotiation.

INTRODUCCIÓN: EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El teletrabajo es un instrumento de flexibilización en la ordenación del tiempo de trabajo y se proyecta sobre la relación de trabajo incidiendo en la jornada y el horario de trabajo, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, así como en el tiempo de descanso diario, semanal y anual. En este sentido, el teletrabajo permite diseñar una organización del trabajo descentralizada más audaz y decidida (Sellas, 1998: 20).

Esa flexibilidad que brinda el teletrabajo es valorada positivamente por las personas trabajadoras, para las que resulta atractivo de cara a conciliar la vida personal, familiar y laboral. Se cumple así la presunción de que, a mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo, mejor garantizada queda la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, lo que redundará, a su vez, en la mayor satisfacción y productividad laborales.

En el ámbito de la función pública, el teletrabajo está enfocado a conseguir, además de los anteriormente citados, otros objetivos a los que nos referiremos posteriormente, que quedarían englobados en el más amplio de prestar un mejor servicio a los intereses generales de la comunidad.

TELETRABAJO COMO “SUBESPECIE” DEL TRABAJO A DISTANCIA

Para comenzar, nos detendremos en los conceptos de trabajo presencial, trabajo a distancia y teletrabajo previstos en el art. 1 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD), para identificar cuál de los dos últimos conceptos está regulado en las normas aplicables a la función pública.

El lugar de prestación del trabajo constituye el elemento diferenciador del trabajo presencial respecto del trabajo a distancia y del teletrabajo. En este sentido, el trabajo presencial se define como el que se presta en el centro de trabajo o en el lugar que la empresa haya establecido (art. 2.c LTD). Mientras que, en virtud del art. 2.a) LTD, el trabajo a distancia es aquella «forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular».

Estamos, pues, ante una forma de realización de la actividad laboral diferente a la del contrato de trabajo

habitual; en concreto, ante una modalidad de contrato de trabajo con peculiaridades (Quintanilla, 2021: 166-167).

Por otra parte, trabajo a distancia y teletrabajo no son términos sinónimos, sino que media una relación de género-trabajo a distancia- a especie -teletrabajo-, distinguiéndose el teletrabajo como una “subespecie” del trabajo a distancia (Escudero, 1999: 767). En virtud del art. 2.b) LTD, el teletrabajo se define como «aquél trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación». De este modo, el teletrabajo comparte las características del trabajo a distancia, que son la forma de organización del trabajo, el lugar de trabajo, el tiempo de la jornada que se presta a distancia, y la actividad a distancia de carácter regular; y añade la característica de la utilización exclusiva o prevalente de las tecnologías de la información y comunicación, que hacen posible la descentralización de la actividad laboral fuera del local de la empresa. El mencionado carácter «regular» de la actividad a distancia consiste en que, en un período de referencia de tres meses, suponga un mínimo del treinta por ciento de la jornada (la Disp. Adic. 1ª.2 LTD permite que la negociación colectiva establezca un porcentaje inferior al 30%, que sea calificado como «regular»), o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (art. 1.2 LTD). La norma no aclara si esos tres meses deben ser consecutivos, ni si la jornada a la que se refiere es la ordinaria o incluye las horas extraordinarias. Pero el criterio interpretativo que responda a esos interrogantes debería ser flexible, como lo es la propia herramienta del teletrabajo.

La LTD deja fuera de su ámbito de aplicación a los empleados públicos (ex art. 1 LTD y art. 1.3 ET y Disp. Adic. 2ª LTD) y abarca solo a los trabajadores por cuenta ajena y dependientes. La definición de teletrabajo en el ámbito de la función pública se ofrece en el art. 47 bis apartado 1 EBEP (De conformidad con el art. 1 RD Ley 29/2020, se procedió a modificar el EBEP, añadiendo el art. 47 bis en materia de teletrabajo), que se refiere a la modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. De esa definición, se deduce que no todo el trabajo a distancia está incluido dentro del ámbito de aplicación del art. 47 bis EBEP, sino solo el teletrabajo. El elemento común al teletrabajo en el ámbito privado y en el de las Administraciones Públicas consiste en el uso de tecnologías de la información y comunicación, que permite prestar la actividad fuera de las dependencias de la Administración.

OBJETIVOS DE LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Como hemos avanzado, el impulso del teletrabajo en el ámbito de las Administraciones Públicas no solo está enfocado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino que persigue, al mismo tiempo, prestar un mejor servicio a los intereses generales de la comunidad, en concreto, ayudar a la modernización productiva y de las Administraciones Públicas, a la mejora de la prestación de los servicios públicos y del bienestar de los empleados públicos, a los Objetivos de Desarrollo sostenible de la Agenda 2030, a una Administración más abierta y participativa, a la reducción del tiempo en los desplazamientos, la igualdad entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad, la sostenibilidad ambiental, así como el favorecimiento del asentamiento y la fijación de población en el medio rural para revertir la despoblación. En este sentido, el informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre «Tiempo de trabajo y equilibrio entre trabajo y vida privada en el mundo» (30/12/2022), destaca la influencia positiva del teletrabajo en la naturaleza del empleo presente y futuro, ya que «las medidas de flexibilidad en el trabajo pueden beneficiar las economías, las empresas y a los trabajadores, sentando las bases para un mejor y más saludable equilibrio entre el trabajo y la vida privada».

COMPETENCIA NORMATIVA ESTATAL EN MATERIA DE TELETRABAJO Y PAPEL DE LAS COMUNIDADES AUTONOMAS

Como hemos señalado anteriormente, la LTD deja fuera de su ámbito de aplicación a los empleados públicos (ex art. 1 LTD y art. 1.3 ET y Disp. Adic. 2ª LTD), por lo que su contenido solo se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y dependientes.

Con posterioridad a la LTD, se aprobó el RD Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud, para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. En virtud del RD Ley 29/2020 se introdujo un nuevo artículo, el art. 47 bis EBEP, titulado «Teletrabajo», cuyo ámbito de aplicación comprende a los empleados públicos funcionarios y laborales.

Los arts. 149.1 apartados 7 y 18 CE sirven de fundamento a la regulación normativa del teletrabajo en el RD Ley mencionado, para atribuir la competencia en materia de legislación laboral al Estado en exclusiva, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. También es competencia exclusiva estatal la regulación normativa de las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios, de modo que el Estado establece las bases mínimas uniformes de la relación estatutaria de servicio en sus elementos principales, al tiempo que las

Comunidades Autónomas -en virtud de sus competencias sobre autoorganización- se ocupan de los aspectos organizativos y de gestión, conforme a sus propias estructuras administrativas y a las de las entidades locales.

El art. 47 bis EBEP establece la regulación básica en materia de teletrabajo en el ámbito de las Administraciones Públicas. De este modo, se ha configurado un marco normativo básico, suficiente para que todas las Administraciones Públicas puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en uso de sus potestades de autoorganización y considerando también la competencia estatal sobre la legislación laboral en el caso del personal laboral.

Precisamente el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, en virtud del art. 47 bis EBEP, se verá afectado, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el EBEP y por sus normas de desarrollo. Dado que los Decretos autonómicos sobre teletrabajo son considerados las normas de desarrollo, en virtud de la habilitación mencionada, se incluye al personal laboral de cada Administración autonómica dentro de su ámbito de aplicación.

DESARROLLO NORMATIVO EN MATERIA DE TELETRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

En la Disp. Final 2ª RD Ley 29/2020 se concede a las Administraciones Públicas un plazo de seis meses (ya superado), a computar desde la entrada en vigor del RD Ley mencionado, para que procedan a adaptar su normativa en materia de teletrabajo.

El cumplimiento de ese mandato de adaptación de la normativa de teletrabajo para las empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado, sus organismos públicos, y demás entidades de derecho público regidas por la normativa general de Función Pública, se lleva a cabo en el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración del Estado, Proyecto sometido a trámite de información pública con fecha 15/12/2021. Este Proyecto de reglamento ha sido elaborado sobre la base del diálogo y colaboración con los representantes sindicales, cristalizado en el Acuerdo de la Mesa General de la AGE sobre desarrollo del teletrabajo en la AGE de 12 de abril de 2021.

En las Administraciones autonómicas, el desarrollo de las normas sobre teletrabajo resulta variado, en la medida en que algunas Comunidades Autónomas se habían adelantado al RD Ley 29/2020, con sus propias normas específicas en materia de teletrabajo, y no han precisado o ha sido escasa la necesidad de adaptar esas normas al RD Ley 29/2020.

En otras Comunidades Autónomas, la tarea asumida ha sido mayor, en concreto, la de elaborar una norma de desarrollo en materia de teletrabajo en el empleo público autonómico correspondiente, que respetase el marco normativo básico previsto en el art. 47 bis EBEP. Así ha sucedido, por ejemplo, en las Comunidades Autónomas de Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha, Ciudad Autónoma de Ceuta, Galicia, Islas Canarias, La Rioja, Ciudad Autónoma de Melilla, Navarra y Comunidad Valenciana.

Por otra parte, algunas Comunidades Autónomas, como es el caso de Andalucía, Murcia y Cantabria, aún carecen de norma de desarrollo en materia de teletrabajo.

Las normas administrativas al respecto actualmente vigentes en cada Comunidad Autónoma son las siguientes:

-ANDALUCÍA: Proyecto de Decreto para regular el teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía, que ha cumplido ya la fase de consulta previa, publicada en fecha de 18 de mayo de 2021 (en adelante, Decreto Andalucía). En la Ley de la Función Pública de la Junta de Andalucía que aprobó el Parlamento el pasado día 31 de mayo de 2023, se regula el teletrabajo como una de las modalidades de prestación del servicio.

-ISLAS BALEARES: Decreto 36/2013 de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. Boletín Oficial Islas Baleares Núm. 91, 29 de junio de 2013, Fascículo 161 - Sec. I. - Pág. 32181 (en adelante, Decreto Islas Baleares).

-CASTILLA Y LEÓN: Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la comunidad de castilla Y León. Boletín Oficial Castilla y León nº 122, de 27 de junio de 2022 (en adelante, Decreto Castilla y León).

-ARAGÓN: ORDEN HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos. Boletín Oficial de Aragón nº 79, de 13 de abril de 2021 (en adelante, Orden Aragón).

-ASTURIAS: Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos (en adelante, Decreto Asturias).

--CANTABRIA: Hasta el momento no existe ninguna norma reguladora del teletrabajo específica del ámbito autonómico cántabro, pero existe un Proyecto de Decreto para regular la prestación de servicios en la modalidad no presencial a través de teletrabajo o del trabajo a distancia en la Administración General de la Comunidad Autónoma mencionada.

CASTILLA-LA MANCHA: Decreto 65/2021, de 1 de junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de comunidades de Castilla-La Mancha. Diario Oficial de Castilla-La Mancha nº 108, de 09 de junio de 2021 (en adelante, Decreto Castilla-La Mancha).

-CATALUÑA: Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos. Boletín Oficial Cataluña de 6-8-2020 (en adelante, Decreto Cataluña).

-CEUTA: Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D^a. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la regulación de la modalidad de teletrabajo para los empleados de la Ciudad de Ceuta, de 7 de junio de 2022. Boletín Oficial Ciudad de Ceuta nº 6206 de 07 de junio de 2022 (en adelante, Decreto Ceuta).

-EXTREMADURA: Decreto 107/2021, de 15 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Diario Oficial Extremadura nº 182, de 21 de septiembre de 2021 (en adelante, Decreto Extremadura).

-GALICIA: Orden de 14 de diciembre de 2020 por la que se publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia. Diario Oficial Galicia nº 3, de 7 de enero de 2021 (en adelante, Acuerdo Galicia).

-ISLAS CANARIAS: Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas dependientes. BOC-A-2023-099-1613, de 23 de mayo de 2023 (en adelante, Decreto Islas Canarias).

- LA RIOJA: Decreto 45/2021, de 28 de julio, por el que se regula el teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus organismos autónomos. Boletín Oficial La Rioja nº 148, de 29 de julio (en adelante, Decreto La Rioja).
- MADRID: Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid. Boletín Oficial Comunidad de Madrid 17 septiembre 2020 (en adelante, Decreto Madrid).
- MELILLA: Reglamento de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Ciudad autónoma de Melilla, aprobado por acuerdo de la Excelentísima Asamblea, de fecha 9 de abril de 2021, relativo a la aprobación inicial del reglamento de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Melilla. Boletín Oficial Melilla nº 5855, de 27 de abril de 2021 (en adelante, Reglamento Melilla).
- MURCIA: Resolución de 2 de julio de 2021 de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Pacto de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 25 junio de 2021, sobre desarrollo del teletrabajo. Boletín Oficial Murcia nº 156, de 9 de julio de 2021 (en adelante, Orden Murcia).
- NAVARRA: Proyecto de Decreto Foral de 2022, por el que se regula la prestación del servicio a distancia mediante la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.
- PAÍS VASCO: Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Boletín Oficial País Vasco nº 151, de 9 de agosto de 2023 (en adelante, Decreto País Vasco).
- COMUNIDAD VALENCIANA: Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat. Diario Oficial Generalitat Valenciana nº 9059, de 12 de abril (en adelante, Decreto Valencia).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE TELETRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

El art. 47 bis EBEP menciona la negociación colectiva entre la Administración concreta y las organizaciones sindicales, como instrumento al que se acudirá con carácter previo al desarrollo de las normas del teletrabajo en el empleo público. En concreto, se señala que el teletrabajo «se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio». El cumplimiento de esta exigencia se suele justificar en el Preámbulo de la norma autonómica (por ejemplo, en Preámbulo Decreto Castilla y León. Preámbulo Decreto Aragón. Preámbulo Decreto Islas Baleares).

Estamos ante una «deslegalización» de la materia, que el legislador ha considerado oportuna atendiendo a las competencias autoorganizativas que cada Comunidad Autónoma asume para desarrollar reglamentariamente la norma básica del art. 47 bis EBEP.

Como consecuencia de esa «deslegalización», se cae en el riesgo, entre otros, de «atomización, asimetría y desagregación territorial» (Mellado, 2021: versión digital) de las normas de desarrollo que se vayan aprobando, con la consecuente inseguridad jurídica, la eventual desigualdad de tratamiento de los ciudadanos y la propia inestabilidad de la ordenación estatutaria de los empleados públicos, además del propio ejercicio de los derechos subjetivos por los ciudadanos en sus relaciones con cada Administración Pública (Mellado, 2021: versión digital).

La negociación colectiva en materia de teletrabajo en el ámbito de las relaciones por cuenta ajena y dependiente no está muy desarrollada hasta el momento, más allá de mencionar esta herramienta en favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de referirse a aquel para determinar la jornada o porcentaje de jornada que se puede teletrabajar. El horario, el tiempo de disponibilidad, el registro de la jornada son aspectos que suelen delimitarse mediante la negociación colectiva, en los escasos convenios colectivos que se ocupan de regular el teletrabajo.

Esos aspectos son los que vamos a analizar a continuación, porque han sido incorporados a las normas autonómicas previa negociación colectiva, de modo que lo pactado se ha incorporado a la norma autonómica sobre teletrabajo.

PRINCIPALES CONTENIDOS DE LAS NORMAS SOBRE TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Respecto del ámbito de aplicación personal, se incluye al personal funcionario y al laboral que prestan servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma correspondiente (por ejemplo, en art. 2 Decreto Ceuta. Art. 3 Orden Aragón. Art. 4 Decreto Castilla y León). El teletrabajo se ofrece para todo empleado público con independencia de cuál sea su régimen jurídico personal funcionario, estatutario, laboral, que preste servicios en la Administración General de la Comunidad Autónoma correspondiente. Se excluye, con carácter general, al personal docente, personal estatutario al servicio de la sanidad pública y a determinado personal laboral no incluido de la Comunidad Autónoma de que se trate (por ejemplo, en art. 2.2 Decreto Castilla-La Mancha).

En lo relativo al ámbito de aplicación material, para determinar si un puesto de trabajo es susceptible o no de prestarse mediante teletrabajo, se indica el procedimiento para determinarlo, analizando las funciones, las necesidades del servicio y las peculiaridades de organización de cada unidad de trabajo (por ejemplo, en art. 4.1.c) Decreto Islas Baleares), de acuerdo con los criterios que se detallan en la definición de puestos teletrabajables y con los que se excluyen determinados puestos de esa modalidad de prestación no presencial. En este sentido, se definen como teletrabajables o susceptibles de prestarse mediante teletrabajo aquellos puestos de trabajo que se puedan ejercer de forma telemática y que no impliquen en ningún caso el transporte de documentación en papel que contenga datos confidenciales o protegidos por la normativa de protección de datos de carácter personal. También es frecuente poner algún ejemplo (por ejemplo, en art. 3.3 Decreto Islas Baleares), refiriéndose, a la elaboración de informes, la asesoría o la traducción de documentos; o elaborar un listado de puestos teletrabajables (por ejemplo, en art. 5.1.b) Orden Aragón).

La voluntariedad del teletrabajo es un elemento destacado en las normas sobre teletrabajo en la función pública, del mismo modo que su carácter reversible en el momento que así lo considere oportuno el trabajador, a pesar de lo cual el teletrabajo no es configurado como un derecho. También puede, en su caso, la Administración correspondiente revisar la autorización al teletrabajador para que preste sus funciones en remoto, motivándolo en función de la obtención de objetivos o de las necesidades del servicio.

Los requisitos que se exigen para teletrabajar en la función pública suelen incluir no solo la solicitud del potencial teletrabajador y que el puesto de trabajo que ocupe sea susceptible de ser prestado mediante teletrabajo, sino también estar en situación de servicio activo, ostentar una antigüedad mínima en ese

puesto de trabajo y disponer del equipo informático y sistemas de comunicación con las características que la Administración establezca y cumpliendo con las medidas de prevención de la seguridad y salud laboral (por ejemplo, en art. 14 Orden Galicia. No obstante, algunas normas autonómicas se comprometen a dar esos medios tecnológicos a sus empleados teletrabajadores, como, por ejemplo, el art. 8.2 Decreto Valencia). En ocasiones, se da preferencia a las solicitudes presentadas por personas discapacitadas, víctimas de violencia de género o que necesiten conciliar sus responsabilidades familiares con las laborales (por ejemplo, en art. 7.2.c) Decreto Islas Baleares).

Dentro de la unidad administrativa de la que dependa funcionalmente el empleo público, el Jefe de Servicio emitirá el informe en el que señale si concurren los requisitos para teletrabajar y nombrará un supervisor de la actividad laboral del teletrabajador, fijando -mediante el acuerdo individual de teletrabajo- cómo quedará distribuida su jornada entre trabajo presencial y trabajo no presencial, así como otros detalles conexos, entre ellos, el tiempo de interconexión. Señala, por ejemplo, el art. 5.4 Decreto Islas Baleares, que la Secretaría general o el órgano equivalente revisará el informe y si detecta que falta alguno de los contenidos mencionados, podrá requerir en el plazo de 5 días hábiles, al jefe de la unidad de trabajo, para que lo complete.

Es frecuente que esa distribución consista en tres días de teletrabajo y dos de trabajo presencial, o a la inversa, tres días de presencialidad y dos días de trabajo en remoto. Resulta habitual que se establezca la duración mínima de tres meses prorrogables teletrabajando, fijándose otras veces, el tiempo máximo que podrá teletrabajar.

Una vez que la persona empleada pública accede a teletrabajar, sus derechos y obligaciones son los reconocidos a cualquier otro empleado público presencial. No obstante, destacan algunas peculiaridades en su desempeño del trabajo, como sucede, por ejemplo, respecto del tiempo de teletrabajo al que nos hemos referido y a la interconexión, o el registro de su jornada.

En este sentido, los correos electrónicos de control y seguimiento al comienzo y al final de la jornada justificarán el cumplimiento de los períodos de interconexión, salvo que la Administración concreta haya previsto otro sistema (por ejemplo, en art. 9.3 Decreto Islas Baleares).

A lo largo de su jornada de teletrabajo, el empleado público ha de estar disponible, por si resulta necesario contactar con él o incluso exigirle que se presente por necesidades del servicio en su puesto de trabajo presencial, por lo que deberá tener el correo electrónico corporativo y el teléfono móvil activados- (por ejemplo, en art. 8.4 Decreto Extremadura).

Para modificar la distribución de la jornada, alterando el tiempo dedicado a teletrabajar, es imprescindible que concurra una circunstancia sobrevenida a la autorización de teletrabajo.

CONCLUSIÓN

El teletrabajo en la función pública presenta características en común con el teletrabajo en el ámbito del trabajo por cuenta ajena y dependiente. Así acontece en la materia relativa al tiempo de trabajo.

El teletrabajo afecta al tiempo de trabajo, como hemos comprobado, respecto de la distribución del tiempo teletrabajado, de los descansos, del tiempo de disponibilidad y demás aspectos analizados.

En la regulación del tiempo de trabajo que se teletrabaja, se corre el riesgo de que la jornada quede relativizada si lo que se exige al teletrabajador es cumplir determinados objetivos, o si la Administración Pública utiliza medidas ineficaces de control de ese tiempo o si no está correctamente delimitado el tiempo de disponibilidad.

Tampoco están suficientemente resueltos, en ocasiones, otros problemas que se refieren al disfrute de permisos por los empleados públicos teletrabajadores, o a la realización y control de las horas extraordinarias.

Sería deseable que se produjese un avance cuantitativo y cualitativo en la regulación del teletrabajo mediante la negociación colectiva, para resolver estos defectos de regulación. Probablemente ese avance se producirá cuando se consolide el teletrabajo como una forma más de organización del trabajo.

DISPONIBILIDAD DE DATOS Y MATERIALES

No procede.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe conflicto de intereses por parte de la autora.

FINANCIACIÓN

El trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación «Las nuevas dimensiones del tiempo de trabajo y el papel de la negociación colectiva» (PID2020-114556GB-I00), financiado por la Agencia Estatal de Investigación (Ministerio de Ciencia e Innovación). Investigadores Principales: Juan García Blasco y Ángel Luis de Val Tena.

REFERENCIAS

- Escudero Rodríguez, R. (2000). «Teletrabajo», en AAVV: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, MTAS, Madrid.
- Mellado Ruiz, L. (2021). La nueva regulación del teletrabajo en las administraciones públicas: entre la urgencia y la flexibilidad «de mínimos» en tiempos de pandemia. La nueva regulación del teletrabajo en las administraciones públicas: entre la urgencia y la flexibilidad «de mínimos» en tiempos de pandemia. *Revista General de Derecho Administrativo*, ISSN-e 1696-9650, Nº. 57. Versión digital. <https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1511942>
- Quintanilla Navarro, R. Y. (2021). «Concepto y modalidades del trabajo a distancia: trabajo a distancia. Trabajo presencial. Teletrabajo», en AAVV (ALZAGA-SÁNCHEZ-HIERRO, Dirs.): *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Ed. Aranzadi, Cizur Menor.
- Sellas i Benvingut, R. (1998). Teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales. *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, ISSN 1130-7331, Nº 92-93, 1998, págs. 20-34.

ARTÍCULOS LIBRES

Relación entre el enfoque inductivo o deductivo del aprendizaje basado en casos en el rendimiento académico, la autoeficacia y la satisfacción de los estudiantes de trabajo social

Relationship between the inductive or deductive approach to case-based learning on academic performance, self-efficacy, and satisfaction of social work students

Fátima Méndez-López^{1*} , Loreto Camarero-Grados¹, Anna Moleras-Serra² , Rachel Heah³ , Ana Porroche-Escudero³ & Rafael Sánchez-Ariscuren⁴.

¹Health research institute of Aragón (IIS Aragón), Zaragoza, Spain.

²Foundation University Institute for Primary Health Care Research Jordi Gol i Gurina (IDIAPJGol) Barcelona, Spain.

³Lancaster University, Lancaster, United Kingdom.

⁴ASPACE Foundation, Zaragoza, Spain.

*Corresponding author: fmendez@iisaragon.es

Recibido 2023-05-16. Aceptado 2023-06-15

Resumen

Introducción: La metodología docente del Aprendizaje Basado en Casos (ABC) es una metodología de aprendizaje activo que genera un mayor nivel de participación de los estudiantes y aprendizajes significativos. El objetivo del presente estudio fue analizar y comparar una actividad de ABC utilizando un razonamiento deductivo (analizar y extraer conceptos teóricos en un caso proporcionado) frente a una actividad de ABC utilizando un razonamiento inductivo (crear un caso introduciendo de forma implícita conceptos teóricos) respecto al rendimiento académico y satisfacción de los estudiantes, así como analizar la relación con la percepción de autoeficacia. **Metodología:** Se desarrolló un estudio descriptivo transversal. 111 alumnos realizaron ambas actividades ABC (deductivo e inductivo). Ambas actividades de aprendizaje versaron sobre contenidos teóricos de psicología de grupos. Las variables recogidas fueron: puntuación de la actividad, satisfacción con cada actividad, calificación del examen teórico y percepción de autoeficacia. Se realizó un análisis descriptivo, correlacional y comparativo mediante t-Student de muestras relacionadas. **Resultados:** Las calificaciones de la actividad ABC inductiva fueron significativamente más elevadas frente a las calificaciones de la

actividad ABC deductiva ($p=0,042$). El nivel de satisfacción de los alumnos en el ítem de ayuda a pensar críticamente fue evaluado más favorablemente en la actividad de ABC deductivo ($p=0,029$). La relación entre la calificación de la actividad de ABC inductiva y la calificación obtenida en el examen teórico fue significativa. No hubo correlación de ninguna de las actividades con la autoeficacia percibida de los estudiantes.

Conclusiones: La actividad de ABC con un razonamiento inductivo es más efectiva para lograr el rendimiento académico y la satisfacción con las actividades evaluadas por parte de los estudiantes es alta.

Palabras clave: aprendizaje activo; autoeficacia; satisfacción; rendimiento académico

Abstract

Introduction: Case-Based Learning (CBL) teaching methodology is an active learning methodology that generates a higher level of student participation and significant learning. The aim of this study was to analyse and compare a CBL activity using deductive reasoning (analyse and extract theoretical concepts in a case provided for this purpose) and a CBL activity using inductive reasoning (create a case by implicitly introducing theoretical concepts) in terms of academic performance and student satisfaction, as well as to analyse the relationship of the latter with the perception of self-efficacy.

Methodology: A descriptive cross-sectional study was developed. 111 students performed both CBL activities (deductive and inductive). Each learning activity dealt with theoretical contents of group psychology. The variables collected were: activity grade, satisfaction with each activity, theoretical exam grade and perception of self-efficacy. A descriptive, correlational, and comparative analysis was conducted using T-Student of related samples.

Results: The grades for the inductive CBL activity were significantly higher than those for the deductive CBL activity ($p=0.042$). The students' level of satisfaction in the item "helps to think critically" was evaluated more favourably for the deductive CBL activity ($p=0.029$). The relationship between the grade of the inductive CBL activity and that obtained in the theoretical exam was significant. There was no correlation between any of the activities and the perceived self-efficacy of the students.

Conclusions: The CBL activity with inductive reasoning is more effective to achieve academic performance and the satisfaction with the activities evaluated by the students is high.

Keywords: Activity learning; Methodology; Reasoning; Academic achievement

INTRODUCTION

The European Higher Education Area shifts the emphasis from a teacher-led knowledge transfer model to a student-centred competency-based learning model. Therefore, active learning



methodologies have gained prominence in the classroom as they provide a higher degree of student involvement, greater dynamism in learning and higher interaction with the contents (Graeff, 2010; Kober, 2015).

One of the active teaching methodologies used in university education, both in science, biomedical sciences and social sciences is case-based learning (CBL) or case study (Escartín et al., 2015; Fernández García y Ponce de León Romero, 2011). This methodology is based on experiential learning, with the objective of creating learning contexts like those that will be encountered in professional practice (Banning, 2003). Therefore, this methodology focuses on the acquisition of competencies that will have to be developed at professional level. There is scientific evidence on the effectiveness of this technique in the construction of a diagnosis, decision making, the development of critical thinking, the improvement of social and communicative skills, and the learning of teamwork (Escartín et al., 2015; Leonard y Cook, 2010; Piqué Simón y Forés Miravalles, 2012; Popil, 2011). These learning activities are especially useful for applying theoretical contents to practice, to real or fictitious situations, providing meaningful learning (Escartín et al., 2015). In addition, this methodology is usually applied in groups, which facilitates collaborative learning and enhances the learning process (Bergmann y Sams, 2012; Peng et al., 2021; Piqué Simón y Forés Miravalles, 2012).

CBL methodology has been widely used in the social sciences, and especially in university teaching in social work (Escartín et al., 2015; Fernández García y Ponce de León Romero, 2011; Gómez-Poyato et al., 2020; Oliván Blázquez et al., 2019; Oliván-Blázquez et al., 2022a; Oliván-Blázquez et al., 2022b). CBL organizes learning based on the guided resolution of a case prepared in advance. It is generally used in groups to also obtain the benefits of collaborative learning and discussion (Kolmos, 2004; McLean, 2016). CBL facilitates the transfer of learning to practice (Sellberg y Wiig, 2020). Case-based learning can be applied in two ways: deductive approach (a case is presented to the students and they have to analyse and extract the theoretical concepts that appear in it); inductive approach (students create a case story following guidelines or in a freer format in which they must introduce the theoretical concepts seen in the subject) (Escartín et al., 2015). It is also interesting to analyse the relationship with the perception of self-efficacy, since this psychological construct predicts performance. The higher the perception of self-efficacy, the better the performance of academic tasks (Bandura, 1977). Self-efficacy can be defined as "people's beliefs about their abilities to produce designated levels of performance that exert influence on the events that affect their lives" (Bandura, 1994). This concept has been studied in educational contexts, analysing its relationship with CBL teaching methodology (Bi et al., 2019; Keshmiri et al., 2021; Ramos-Villagrasa et al., 2017; Zhu et al., 2021). However, this analysis has focused on the improvement of self-efficacy in relation to the development of educational interventions, but it has not been analysed regarding correlation.

To our knowledge, there are few studies that address the difference of the CBL method from an inductive or deductive approach (Newson y Delatte, 2011; Oliván-Blázquez et al., 2022a). Newson and Delatte (2011) analysed CBL with inductive or deductive reasoning from a theoretical perspective in science learning (civil engineering) (Newson y Delatte, 2011). Therefore, it is relevant to deepen the knowledge of the CBL didactic methodology from an inductive or deductive approach, especially in the social sciences.

For this reason, the main objective of this study is to analyse and compare an inductive case-based learning activity and a deductive case-based one for the improvement of academic performance and satisfaction of social work students. In addition, there is the specific objective to analyse the relationship between self-efficacy perception, the grades obtained in both learning activities and the grade of the theoretical exam.

METHODS

Design

A descriptive cross-sectional study of the comparison of related samples conducted. 111 students distributed into 27 groups developed a learning activity based on CBL using a deductive or inductive approach. The deductive approach activities were presented with a case and students had to analyse and identify the theoretical concepts of the subject that appeared in it. Inductive approach groups were instructed to create and write a case story in which they had to introduce certain theoretical concepts of the subject.

These activities were framed within the content of group psychology, which is taught in the subject "Social Work with Groups". This is a compulsory second-year subject of the university degree in Social Work, taught in the second four-month term, and equates to 6 ECTS. It belongs to two areas of knowledge: the area of Social Psychology and the area of Social Work and Social Services. These activities were developed in the classes offered by the area of Social Psychology and took place between February and March 2023.

At the University of Zaragoza, in the degree of Social Work, each student receives four hours of classroom teaching per week: two hours of theoretical material and two hours of activities where students learn how to apply theoretical content to practise (practical classes). The CBL activities indicated in this study were developed during the practical classes. The teacher leading the activities was the same for all students and had ten years of previous experience teaching this subject.

Participants

The participants were students enrolled in the subject "Social Work with Groups" at the University of Zaragoza (Spain) during the academic year 2022-2023 who met the continuous assessment criteria by



attending more than 80% of the practical classes.

To calculate the sample size, we used the study by Oliván et al. (2022a). In this study, the mean and standard deviation (SD) of the rating of the deductive CBL activity was 8.78 (SD: 0.85), and the mean of the inductive CBL activity was 7.55 (SD: 1.59) (Oliván-Blázquez et al., 2022a). Therefore, considering these data, and assuming an error of 5%, a probability of success of 95%, a confidence level of 95%, and adding 10% for possible missing data from participants, at least 48 students were needed. Finally, 111 students participated in the study, which exceeded the required sample size. PASS software was used to calculate the sample size (NCSS Statistical Software, 2016).

Instruments

The primary variable in this experimental study was academic performance, assessed by the score obtained in both deductive and inductive CBL activities. This grade was assessed between 0 and 10, with 0 being the lowest grade and 10 being the maximum grade. In the case of the deductive CBL activity, the grade was obtained on the number of concepts correctly identified in the text and correctly explained, while in the inductive CBL activity it was based on the correct application of the theoretical concepts in the story created.

The secondary variables were the academic performance obtained in the exam of the group psychology part of the subject, the students' satisfaction with the activity performed and the perception of self-efficacy.

The academic performance achieved in the exam was assessed by means of the grade obtained in the theoretical exam on the subject. This exam consisted of 40 multiple-choice questions with three answer options, considering the chance factor (so wrong answers were subtracted from the grade). Student satisfaction with the activity was collected by means of an ad-hoc questionnaire composed of seven statements evaluated on a Likert-type scale between 0 (not at all) and 4 (very much). This questionnaire has been previously used in other studies (Gómez-Poyato et al., 2020; Oliván Blázquez et al., 2019; Oliván-Blázquez et al., 2022a; Oliván-Blázquez et al., 2022b). The statements to be assessed were the following: "the teaching methodology used has promoted new knowledge"; "it has favoured deep learning"; "it has helped me to think more critically"; "it has helped me to apply theoretical contents to practice"; "it has helped me to apply theoretical contents to assessments"; "it has helped me to better understand the concepts"; "I think it is a good exercise". A free response section was also included so that students could express themselves openly.

The perception of self-efficacy was assessed using the General Self-Efficacy Scale (GSES) (Baessler y Schwarzer, 1996), following the adaptation of Sanjuán et al. (2000). This scale measures the perception of general self-efficacy (not specific to any type of academic activity) (Sanjuán Suárez et al., 2000). It consists of 10 items, evaluated on a Likert-type scale with a range between 0 and 10,

where 0 equals to "strongly disagree" and 10 to "strongly agree". The internal consistency of the adaptation is $\alpha = 0.91$. In this study, the Cronbach's alpha obtained was 0.917.

Grades were also obtained for age, sex, and university admission (range 0 to 14 points). These factors were collected to describe the sample.

The researcher who evaluated academic performance did so based on a rubric for each activity. This rubric collected the number of correct concepts either extracted (deductive CBL) or included in the case history (inductive CBL). It also verified the theoretical concepts that had to appear, which were at least 6 from the following: group concept and typology, group origin, group thinking, factors for group cohesion, interpersonal conflict and type of resolution, roles, role conflict, deviation from the norm, status, leadership, and group communication.

Procedure

These activities were developed in groups, during class time, in consecutive weeks. Both activities focused on the application of theory to the practice of the contents taught in the social psychology (group psychology) part of the subject. These contents were: 1) conception, meaning and types of groups; 2) group development processes, cohesion, conflict, obedience, group violence, and group decision making; 3) group structure: definition, status, roles, norms, and group culture; 4) leadership; and 5) other group characteristics such as communication and empathy.

The deductive CBL activity consisted in the reading of two cases or stories provided by the subject teachers. The students, working in groups, had to read, analyse, identify the theoretical concepts underlying the stories, as well as explain how and where they were found in the story. They were then required to produce a report on these two stories in 120 minutes.

The CBL inductive activity consisted of the elaboration and creation of a story where a group appeared. The story included, in a non-explicit way, concepts seen in the subject. There had to appear at least 6 theoretical concepts from the following: group concept and typology, origin of the group, group thinking, factors that promote group cohesion, interpersonal conflict and type of resolution, types of roles, role conflict, deviation from the norm, status, leadership style based on some theory seen in class, and group communication. This activity was also developed in 120 minutes.

Ethical Aspect

All procedures contributing to this work comply with the ethical standards of the 1975 Declaration of Helsinki, as revised in 2008. Since the project involves the collection and processing of personal data, including personal information; the collection, processing, communication, and transfer of personal data of all participating subjects must comply with the provisions of the General Data Protection Regulation (EU) (GDPR 2016/679) and the applicable national legislation, Organic Law 3/2018, December 5, on Personal Data Protection. In addition, all individuals in the sample have given their

consent for their data to be anonymised and used only for the purposes and publication of the results of this study.

Data Analysis

Due to the sample size, parametric tests were deemed appropriate, since, in large samples, even if the data distribution is not normal, the statistics tend to be normal (Lubin Pigouche et al., 2005). First, a descriptive analysis [frequencies (n) and percentages (%) for categorical variables; mean (M) and standard deviation (SD) for continuous variables] was performed to determine the characteristics of the sample. Second, the Student's t-test for related samples was used in order to analyse the comparison between both activities (inductive and deductive CBL) in terms of academic performance and all satisfaction items. Third, in order to analyse the relationship between 2 continuous variables (grade of deductive CBL activity, grade of inductive CBL activity, grade of theoretical exam and self-efficacy), correlations were performed using Pearson's correlation coefficient. Statistical analysis was performed using the SPSS 25.0 statistical program (IBM Corp, 2017), with p-values of less than 0.05 being considered significant.

RESULTS

First, a description of the participants was made according to sex, age, and university degree admission grade (Bachelor's Degree in Social Work) variables. As shown in **Table 1**, most of the participants were women (88.8%), with a mean age of 21.31 years (SD: 2.33), who had started the university with a mean grade of 8,98 (SD: 1.67).

Table 1

Description of the sample with respect to the sex, age and university admission grade variables

Variables	Total sample (N=111)
Gender (Women), n (%)	98 (88,3)
Age, M ± SD	21,15 ± 2,66
university admission grade M ± SD	8,98 ± 1,67

Note. M: Mean; SD: Standard deviation.

On the one hand, regarding the comparison in academic performance and satisfaction between inductive and deductive CBL, as shown in **Table 2**, there was a difference regarding academic performance, which was higher in the inductive CBL activity. On the other hand, in relation to satisfaction, both activities were evaluated with a high grade, and there were no significant differences in the items evaluated, except for "it has helped me to think more critically", which scored significantly higher on the deductive CBL activity.

Table 2

Comparison of both activities (inductive and deductive CBL) in terms of academic performance and satisfaction.

Variables	Deductive CBL, M ± DT	Inductive CBL, M ± DT	p-value (IC 95%)
Academic performance	6,51 ± 1,14	6,83 ± 1,15	0,042 (-0,61; -0,01)
Satisfaction			
Promotes new knowledge	3,03 ± 0,76	3,07 ± 0,68	0,608 (-0,20; 0,13)
Favours deep learning	3,08 ± 0,67	3,05 ± 0,68	0,687 (-0,13; 0,18)
Helps to think critically	2,96 ± 0,85	2,78 ± 0,87	0,029 (0,01; 0,33)
Helps to apply theoretical contents to practice	3,35 ± 0,75	3,27 ± 0,76	0,265 (-0,05; 0,21)
Helps to apply theoretical contents to assessment	3,09 ± 0,83	3,12 ± 0,74	0,650 (-,17; 0,11)
Helps to improve understanding	3,16 ± 0,80	3,22 ± 0,74	0,426 (-0,19; 0,08)
Is a good exercise	3,31 ± 0,70	3,30 ± 0,69	0,899 (-0,16; 0,18)

Note. Statistics used: T-Student of related samples. CBL: case-based learning; DT: typical deviation; IC: confidence interval; M: mean.

Regarding the qualitative assessment of students' satisfaction, they considered both activities as positive, adequate and helpful in order to go deeper into the theoretical contents, but a large percentage of them commented that the deductive CBL activity was more complicated to develop. Finally, in the bivariate analysis performed to analyse the relationship between the grades obtained in the deductive and inductive CBL activities and the grade obtained in the exam, there was a direct significant correlation between the grade obtained in the inductive CBL activity and that obtained in the exam, as shown in **Table 3**.

Table 3

Correlation between the grades achieved by deductive, inductive CBL activities, and the grade of the theoretical exam.

Variables	Activity grade Deductive CBL	Activity grade Inductive CBL	Grade of Theoretical exam	Self-efficacy
Activity grade Deductive CBL	1			
Activity grade Inductive CBL	0,034	1		
Exam grade	0,089	0,219*	1	
Self-efficacy	-0,123	-0,027	0,160	1

Note. Statistics used: P-Pearson; * Significant P-value P<0,05; CBL: Case-based learning.

DISCUSSION

This study analysed the case-based learning activity methodology (inductive vs. deductive) for the improvement of academic performance and satisfaction of social work students. Students obtained

higher academic performance in the inductive CBL activity compared to that obtained in the deductive CBL activity. Therefore, one could consider the activity of creating a story as more effective in terms of academic performance. Both activities obtained a high grade with respect to satisfaction, with a significant difference in the evaluation of the item "it has helped me to think more critically", which is more favourably evaluated in the deductive CBL activity. In addition, the relationship between the perception of self-efficacy, the grades obtained in both learning activities and the grade of the theoretical exam was analysed as well. Also, there is a direct significant correlation between the grade obtained in the inductive activity and the exam grade. In this study, there is no correlation between self-efficacy and academic performance in either activity or in the theory exam. These results partially coincide with the study by Oliván et al. (2022a), as students also significantly considered that the deductive CBL activity favoured critical thinking to a greater extent, although differences were also found in the same sense with respect to the perception that it promotes new knowledge, favours deep learning and the application of theory to practice (Oliván-Blázquez et al., 2022a). In this study we did not analyse the relationship with the subject's theory exam grade or with the perception of self-efficacy.

Regarding academic performance, there are studies that confirm the effectiveness of CBL by itself as a learning methodology in higher education (Escartín et al., 2015; Leonard y Cook, 2010; Popil, 2011). In this study, students achieved a better grade on the inductive activity, i.e., in the activity that implied creating a story introducing the theoretical concepts, than in the activity where they had to extract the concepts from a story provided to them. The main difference can be explained using creativity. Encouraging creative work is fundamental to improve problem-solving competence (Daly et al., 2014). In fact, teamwork, creativity, and problem solving are the most demanded generic skills in the labour market (The Foundation for Young Australians, 2017). However, there is arguably a disconnection between creativity and higher education (Jahnke y Liebscher, 2020), especially in technical degree programs such as engineering (Daly et al., 2014).

Regarding the academic performance evaluated by the grade obtained in the theoretical exam, in the bivariate analysis there is a direct significant correlation between the grade obtained in the that exam and that obtained in the inductive CBL activity. It should be noted that CBL activities train students to identify theoretical concepts in hypothetical or real cases, working on skills or competencies, and preparing them for performance in the workplace (Boyatzis, 1982; Oliván-Blázquez et al., 2022a). Competencies are translated into observable behaviours (Berrocal y Pereda Marín, 2001). These results would indicate that CBL activities that involve inductive reasoning would be more effective for passing the theoretical exam. However, the exam, which consisted of 40 multiple-choice questions, assessed the change in knowledge according to Kirkpatrick's second level (learning) (Kirkpatrick y

Kirkpatrick, 2006).

As for the perception of self-efficacy, according to the results of this study, there is no relationship with the grades obtained on either the CBL activities or the exam. This result should be treated with caution, as it assesses general self-efficacy, not self-efficacy in relation to academic activities, and there are no studies that analyse this variable in cross-sectional studies. The literature endorses the idea that the development of certain teaching methodologies improves the perception of self-efficacy in experimental studies (Bi et al., 2019; Keshmiri et al., 2021).

Regarding satisfaction, all items assessed scored high in both activities. This is relevant because students' perception and satisfaction is related to the performance of the activity (Maqableh et al., 2021). There is a significant difference between the two activities in the item "it has helped me to think more critically", where the deductive CBL activity scored significantly higher. This result is consistent with the study by Oliván et al. (Oliván-Blázquez et al., 2022a).

This study presents strengths and limitations. Among the strengths we can find the deepening of the CBL teaching methodology in higher education, including variables such as self-efficacy. Another strength of the study is the sample size, which can be considered adequate to create scientific evidence. There are also certain limitations such as the fact that this study used a general scale to assess self-efficacy, since there is no specific scale to assess the perception of self-efficacy in these activities, and finally another limitation is the fact that it has only been developed in one university.

CONCLUSIONS

These findings make a significant contribution to the didactic methodology of CBL in university education, and especially in the social sciences. The inductive approach to the case-based learning activity proved to be a more successful technique in terms of students' academic performance in the activities conducted. In addition, it showed a significant correlation between the highest grades in the inductive activities and those obtained in the theoretical exam. However, no correlation was observed between the different scores on the activities or the subject exam and self-efficacy. Regarding satisfaction, all groups of students showed high satisfaction, but the deductive reasoning CBL activity was considered a better teaching methodology to enhance critical thinking. The implementation of these methodologies was easy and feasible.

AVAILABILITY OF DATA AND MATERIALS

Data related to this study are available upon reasoned request to the corresponding author.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare that they have no conflict of interest.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

FM-L and RS-A devised the study and conducted the fieldwork; MJS-R performed the data analysis and interpretation; FM-L wrote the manuscript; all authors read, reviewed, and approved the final manuscript.

ACKNOWLEDGMENTS

The authors thank the University of Zaragoza, and the Aragonese Group for Research in Primary Care (GAIAP, B21_23R) which is part of the Department of Innovation, Research and University of the Government of Aragon (Spain), the Research Network on Chronicity, Primary Care and Health Promotion (RICAPPS, RD21/0016/0005), which is part of the Cooperative Research Networks for Health Oriented towards Results (RICORS) (Carlos III Health Institute), and Feder Funds (Another way to make Europe), for their support in the development of the study.

REFERENCES

- Baessler, J., y Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: adaptación española de la Escala de Autoeficacia general [Measuring optimistic self-beliefs: A Spanish adaptation of the General Self-Efficacy Scale]. *Ansiedad y Estrés*, 2(1), 1–8.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (First, p. 71). Academic Press.
- Banning, K. C. (2003). The Effect of the Case Method on Tolerance for Ambiguity. *Journal of Management Education*, 27(5), 556–567. <https://doi.org/10.1177/1052562903252652>
- Bergmann, Jonathan., y Sams, Aaron. (2012). *Flip your classroom : reach every student in every class every day* (International Society for Technology in Education, Ed.).
- Berrocal, F., y Pereda Marín, S. (2001). Formación y gestión del conocimiento. *Revista Complutense de Educación*, 12(2), 639–656.
- Bi, M., Zhao, Z., Yang, J., y Wang, Y. (2019). Comparison of case-based learning and traditional method in teaching postgraduate students of medical oncology. *Medical Teacher*, 41(10), 1124–1128. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2019.1617414>
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance* (First). Wiley.



- Daly, S. R., Mosyjowski, E. A., y Seifert, C. M. (2014). Teaching Creativity in Engineering Courses. *Journal of Engineering Education*, 103(3), 417–449. <https://doi.org/10.1002/jee.20048>
- Escartín, J., Saldaña, O., Martín-Peña, J., Varela-Rey, A., Jiménez, Y., Vidal, T., y Rodríguez-Carballeira, Á. (2015). The Impact of Writing Case Studies: Benefits for Students' Success and Well-being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 196, 47–51. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.009>
- Fernández García, T., y Ponce de León Romero, L. (2011). El proceso de intervención en el trabajo social con casos: una enseñanza teórica-práctica para las escuelas de trabajo social. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 1 Ext, 371.
- Gómez-Poyato, M. J., Aguilar-Latorre, A., Martínez-Pecharromán, M. M., Magallón-Botaya, R., y Oliván-Blázquez, B. (2020). Flipped classroom and role-playing as active learning methods in the social work degree: randomized experimental study. *Social Work Education*, 39(7), 879–892. <https://doi.org/10.1080/02615479.2019.1693532>
- Graeff, T. R. (2010). Strategic Teaching for Active Learning. *Marketing Education Review*, 20(3), 265–278. <https://doi.org/10.2753/MER1052-8008200307>
- IBM Corp. (2017). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0*. <https://www.ibm.com/>
- Jahnke, I., y Liebscher, J. (2020). Three types of integrated course designs for using mobile technologies to support creativity in higher education. *Computers & Education*, 146, 103782. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103782>
- Keshmiri, F., Jafari, M., Dehghan, M., Raei-Ezzabadi, A., y Ghelmani, Y. (2021). The effectiveness of interprofessional education on interprofessional collaborative practice and self-efficacy. *Innovations in Education and Teaching International*, 58(4), 408–418. <https://doi.org/10.1080/14703297.2020.1763827>
- Kirkpatrick, D. L., y Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating Training Programs: The Four Levels. In *Journal of the American Society of Training Directors* (Third). Berrett-Koehler Publishers.
- Kober, N. (2015). *Reaching Students: What Research Says About Effective Instruction in Undergraduate Science and Engineering* (National Research Council, Ed.; First). National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/18687>
- Kolmos, A. (2004). Strategies to develop curricula based on problem formulation and organized in projects. *Educar*, 33, 77. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.262>
- Leonard, E. C., y Cook, R. A. (2010). Teaching with Cases. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 10(1), 95–101. <https://doi.org/10.1080/15313220903559296>
- Lubin Pigouche, P., Maciá Antón, M. A., y Rubio de Lemus, P. (2005). *Psicología matemática* (Universidad Nacional de Educación a Distancia, Ed.; Third). Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- Maqableh, M., Jaradat, M., y Azzam, A. (2021). Exploring the determinants of students' academic performance at university level: The mediating role of internet usage continuance intention. *Education and Information Technologies*, 26(4), 4003–4025. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10453-y>
- McLean, S. F. (2016). Case-Based Learning and its Application in Medical and Health-Care Fields: A Review of Worldwide Literature. *Journal of Medical Education and Curricular Development*, 3, JMECTD.S20377. <https://doi.org/10.4137/JMECTD.S20377>
- NCSS Statistical Software. (2016). *PASS Power Analysis Software and Sample Size Software*. <https://www.ncss.com/software/pass/>
- Newson, T. A., y Delatte, N. J. (2011). Case Methods in Civil Engineering Teaching. *Canadian Journal of Civil Engineering*, 38(9), 1016–1030.
- Oliván Blázquez, B., Masluk, B., Gascon, S., Fueyo Díaz, R., Aguilar-Latorre, A., Artola Magallón, I., y Magallón Botaya, R. (2019). The use of flipped classroom as an active learning approach improves academic performance in social work: A randomized trial in a university. *PLOS ONE*, 14(4), e0214623. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214623>
- Oliván-Blázquez, B., Aguilar-Latorre, A., Gascón-Santos, S., Gómez-Poyato, M. J., Valero-Errazu, D., Magallón-Botaya, R., Heah, R., y Porroche-Escudero, A. (2022a). Comparing the use of flipped classroom in combination with problem-based learning or with case-based learning for improving academic performance and satisfaction. *Active Learning in Higher Education*, 146978742210815. <https://doi.org/10.1177/14697874221081550>
- Oliván-Blázquez, B., Asensio-Martínez, Á., Aguilar-Latorre, A., Samper-Pardo, M., León-Herrera, S., y Méndez-López de-la-Manzanara, F. (2022b). *From the analysis of a case study to the creation of storytelling as an active learning methodology and its comparison in relation to academic performance and satisfaction*. 2936–2940. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2022.0743>
- Peng, W.-S., Wang, L., Zhang, H., Zhang, Z., Wu, Y.-M., Sang, X., Zhou, R., Xu, J.-L., y Chen, X. (2021). Application of virtual scenario simulation combined with problem-based learning for paediatric medical students. *Journal of International Medical Research*, 49(2), 030006052097921. <https://doi.org/10.1177/0300060520979210>
- Piqué Simón, B., y Forés Miravalles, A. (2012). *Propuestas metodológicas para la educación superior*. <http://hdl.handle.net/2445/30702>
- Popil, I. (2011). Promotion of critical thinking by using case studies as teaching method. *Nurse Education Today*, 31(2), 204–207. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2010.06.002>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Sánchez-Iglesias, I., Grande-de-Prado, M., Oliván-Blázquez, B., Martín-Peña, J., y Cancer-Lizaga, P. (2017). Spanish version of “Self-Efficacy for Writing Scale” (SEWS). *Anales de Psicología*, 34(1), 86. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.1.264931>
- Sanjuán Suárez, P., Pérez García, A. M., y Bermúdez Moreno, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12(Supl 2), 509–

513.

Sellberg, C., y Wiig, A. C. (2020). Telling Stories from the Sea: Facilitating Professional Learning in Maritime Post-Simulation Debriefings. *Vocations and Learning*, 13(3), 527–550. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09250-4>

The Foundation for Young Australians. (2017). *THE NEW WORK MINDSET: 7 new job clusters to help young people navigate the new work order*. https://www.fya.org.au/app/uploads/2021/09/The-New-Work-Mindset_2016.pdf

Zhu, X., Xiong, Z., Zheng, T., Li, L., Zhang, L., y Yang, F. (2021). Case-based learning combined with science, technology, engineering and math (STEM) education concept to improve clinical thinking of undergraduate nursing students: A randomized experiment. *Nursing Open*, 8(1), 415–422. <https://doi.org/10.1002/nop2.642>

La violencia laboral en el ámbito de la educación social: una revisión sistemática

Workplace violence in social education: a systematic review

Cristina Vidal-Martí^{1*} y Julio Rodríguez-Rodríguez¹

¹Facultad de Educación. Universidad de Barcelona

*Autor de correspondencia: cristinaavidal@ub.edu

Recibido 2023-01-29. Aceptado 2023-04-17

Resumen

Existen contextos laborales donde la violencia hacia los profesionales es ejercida por las personas usuarias. Los entornos profesionales de la educación social son escenarios de alta complejidad, donde los profesionales intervienen con personas y colectivos en situación de alta vulnerabilidad, un elemento que conlleva un alto de riesgo de violencia laboral. El objetivo de esta investigación ha sido analizar el fenómeno de la violencia laboral de tipo II en los profesionales de la educación social del territorio español. Para ello, se realizó una revisión sistemática de la literatura científica en las bases de datos Web of Science, Scopus, ÍNDICE CSIC, APA PycNet y Dialnet plus. Los resultados evidencian que la violencia laboral de tipo II hacia los profesionales de la educación social es una realidad y que la persona usuaria es quien mayoritariamente ejerce la acción violenta. En conclusión, conocer los factores de riesgo y las características de la persona usuaria con mayor detalle ayudará a mejorar el estudio de la violencia laboral en el ámbito de la educación social.

Palabras clave: violencia; trabajo; educación social; profesional; seguridad en el trabajo.

Abstract

There are work contexts where violence towards professionals is perpetrated by users. The professional environments of social education are highly complex scenarios, where professionals intervene with people and groups in a highly vulnerable situation, an element that entails a high risk of workplace violence. The aim of this research was to analyse the phenomenon of type II workplace violence among social education professionals in Spain. For this purpose, a systematic review of the scientific literature was carried out in the databases Web of Science, Scopus, ÍNDICE CSIC, APA PycNet and Dialnet plus. The results show that type II workplace violence towards social education professionals is a reality and that it is mainly the user who carries out the violent action. In conclusion,



knowing the risk factors and the characteristics of the user in more detail, will help to improve the study of workplace violence in the field of social education.

Keywords: violence; labour; social education; professional; occupational safety.

INTRODUCCIÓN

La frecuencia de los actos o comportamientos violentos hacia los profesionales que trabajan con personas es un hecho creciente en los últimos años, hasta el punto de considerarse una epidemia emergente en determinados sectores profesionales como el sanitario y el social (Shier et al., 2018; Sousa et al., 2014). Uno de los ámbitos donde la violencia está presente es el entorno laboral, denominándose violencia laboral.

La conceptualización de dicho constructo es una tarea compleja a consecuencia del carácter multidimensional del mismo, del gran número de factores y agentes implicados, de la cantidad de disciplinas que aborda el fenómeno y de la complejidad del contexto donde se desarrolla (Al-Qadi, 2021; Chapell y Di Martino, 2006). La violencia laboral está condicionada por factores culturales y temporales como cualquier otro tipo de violencia (Galtung, 2016).

En la actualidad, no hay una definición consensuada ni unitaria de la violencia laboral. Distintos organismos gubernamentales y mundiales han realizado esfuerzos para llegar a un acuerdo; sin embargo, su naturaleza poliédrica, la multicausalidad, la multifactorialidad y su componente subjetivo no lo han posibilitado (Choi et al., 2020; Vidal-Martí, 2020).

Una de las definiciones más consensuadas es la realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), juntamente con otros organismos, conceptualizando la violencia laboral como “incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los trayectos de ida y vuelta al mismo que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud” (OIT et al., 2002, p.3).

La violencia laboral tiene graves consecuencias directas en el profesional y la organización de trabajo (Lamothe et al., 2018; Mento et al., 2020; Phillips, 2016). Sus consecuencias impactan a nivel físico, emocional, conductual, cognitivo y social (Gadegaard et al., 2018; Lee et al., 2021).

La California Division of Occupational Health and Safety (Cal/OSHA) estableció una taxonomía de la violencia laboral. Se concretaron tres tipos -tipo I, II y III- en función del agente que ejerce la violencia (Cal/OSHA, 1995). Conceptualmente, la violencia laboral de tipo II hace referencia a los actos violentos realizados por los clientes o las personas usuarias hacia quienes le atienden en el servicio, el profesional (García, 2019). Según Cal/OSHA (1995), dichas conductas se producen cuando se ofrece el servicio.

La violencia laboral afecta a todas las profesiones y sus respectivos sectores profesionales (Dillon,

2012). Los profesionales de los servicios de seguridad pública, de conducción de vehículos de transportes, del ámbito sanitario, de servicios sociales y educativos son quienes tienen mayor riesgo de violencia laboral de tipo II (OSHA, 2016).

En concreto, en el territorio español se encuentran estudios de la violencia laboral hacia los profesionales sanitarios (Bernaldo-de-Quirós et al., 2014; COMB, 2004; Serrano et al., 2019; Vidal-Martí y Pérez-Testor, 2015a). Sin embargo, el número de investigaciones que tratan la violencia hacia los profesionales de la educación, trabajo social y educación social es escaso y limitado.

El presente artículo se centra en este tipo de violencia, donde la persona usuaria del servicio es quien ejerce la acción hacia el profesional de la educación social. En este sentido, existen factores de riesgo relacionados con la persona usuaria del servicio y con la organización (OSHA, 2016; Sheppard et al., 2022). El trabajo con personas usuarias de entornos sociales desfavorecidos, el historial de comportamiento violento, el consumo de tóxicos, entre otros serían algunos de los factores de riesgo de la persona usuaria. Respecto a los organizacionales destacan: la falta de respuesta ante episodios de violencia, la ausencia de apoyo, la elevada rotación de los profesionales o la falta de formación para el manejo de conductas disruptivas (Sicora et al., 2021; Vidal-Martí y Testor, 2017).

En España, la profesión de la educación social se regula mediante el Real Decreto 1420/1991, que establece el título universitario oficial y sus planes de estudio, así como el Real Decreto 168/2004, que declara la equivalencia entre la diplomatura y el actual grado universitario (BOE, 1991; 2004). La educación social es un concepto con diferentes significados, entre los cuales se vincula la educación con “lo social” (Pérez-Serrano, 2004; Úcar, 2001), y que tiene como características significativas la formación para la convivencia, las relaciones interpersonales y la inserción social (Pérez-Serrano, 2004).

No obstante, los cambios sociales, legislativos y económicos, así como las nuevas necesidades de la población, hacen que el encargo social y las competencias profesionales se tengan que adaptar a los nuevos requerimientos (Martinell y Novella, 2013). Autores como Caride (2017) o Solé (2020) señalan las paradojas de la profesión, las injusticias sociales y el malestar de lo que se denomina “sujetos de la educación”. Todo ello acaba desbordando el encargo social de la profesión, con el consiguiente estrés y la presencia de burnout (Fernández del Valle et al., 2007; Navarro et al., 2018).

La educación social es, en definitiva, “un deporte de combate” (Solé, 2020, p.148), siendo una profesión que se desarrolla en escenarios de alta complejidad y atiende a problemáticas sociales urgentes y emergentes, donde las posibilidades de experimentar situaciones de violencia laboral por parte de las personas usuarias de los servicios es una posibilidad (Rubio, 2019). El objetivo principal de esta revisión sistemática es analizar los estudios sobre el fenómeno de la violencia laboral tipo II hacia los profesionales de la educación social en el Estado español. Los objetivos específicos son: 1)

identificar y analizar los estudios de la violencia laboral de tipo II hacia los profesionales de la educación social; 2) conocer las dimensiones estudiadas; y 3) proponer elementos de mejora para el estudio de la violencia laboral de tipo II en el ámbito de la educación social.

MATERIAL Y MÉTODO

Esta revisión sistemática muestra, de manera sintética y actualizada, las diferentes aproximaciones investigadas en relación con la violencia laboral en la profesión de la educación social (Sánchez-Meca, 2010). Se realizó la revisión sistemática de la bibliografía siguiendo las recomendaciones PRISMA [Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses] para revisiones descriptivas, sistemáticas y metaanálisis (Page et al., 2021; Urrútia y Bonfill, 2010).

Las bases de datos utilizadas para la búsqueda fueron Web of Science, Scopus, APA PsycNet, ÍNDICE CSIC y Dialnet plus. La estrategia de búsqueda fue la combinación de palabras clave y términos booleanos, siguiendo el mismo procedimiento en todas las bases de datos consultadas (ver tabla 1).

Tabla 1

Resultados de búsqueda

	WOS	SCOPUS	APA PsycNet	InDICE CSIC	Dialnet plus	
(social educat*) AND (workplace violence) AND Spain	5	3	6	4	6	
(social educat*) AND (workplace violence) AND client AND Spain	1	0	0	0	1	
(social educat*) AND (workplace violence) AND (type II)	6	1	2	0	1	
(social educat*) AND (workplace violence) AND client	14	10	15	0	4	
(social educat*) AND (violence) AND client AND Spain	1	0	2	0	2	
(social work*) AND (workplace violence) AND Spain	18	17	33	0	14	
(social work*) AND (workplace violence) AND client AND Spain	1	0	0	0	1	
(social work*) AND (workplace violence) AND (type II)	7	6	2	0	2	
(social work*) AND (workplace violence) AND client	135	83	61	2	4	
(social work*) AND (violence) AND client AND Spain	2	1	3	0	2	
Total	190	121	124	6	37	478

También se realizó una búsqueda libre en Google Scholar para identificar posibles estudios no publicados en bases de datos, pero relacionados con el objeto de estudio.

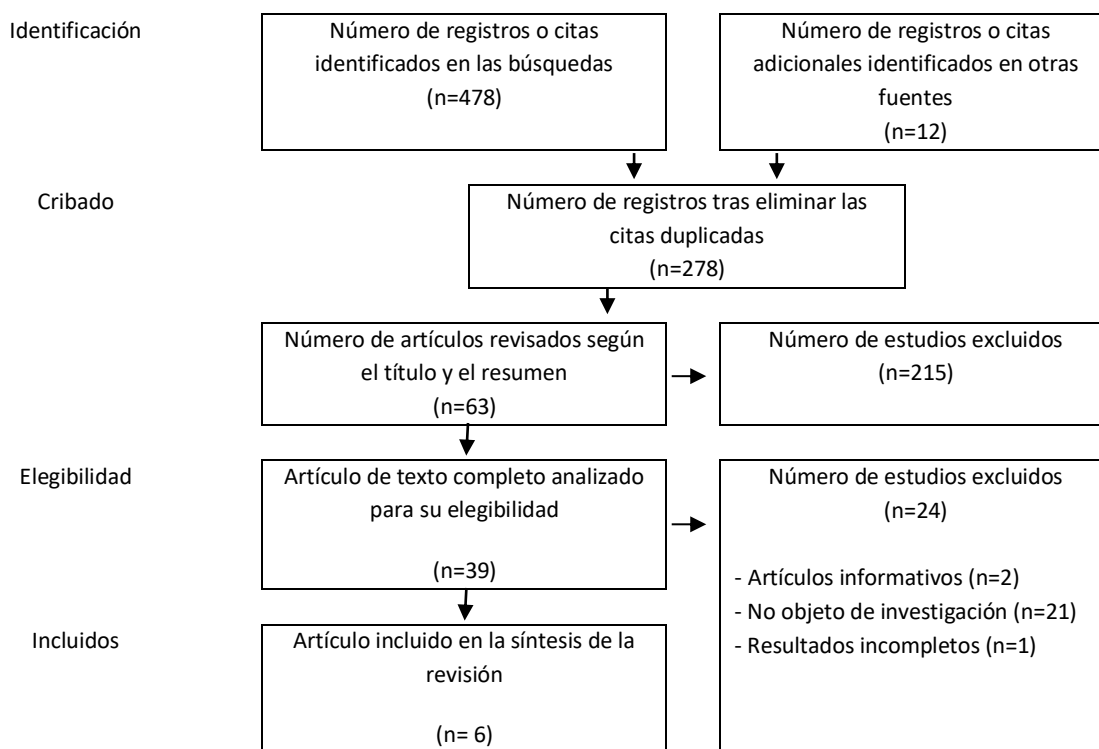
Los criterios de inclusión fueron cinco: 1) documentos y trabajos científicos de la violencia laboral de tipo II, 2) profesionales de la educación social o en los servicios donde este profesional trabaja, 3) publicados hasta diciembre de 2022, 4) centrados en el territorio español, y 5) en inglés o español.

En la búsqueda inicial se obtuvieron 490 resultados. Tal como establece el protocolo, se realizaron dos cribados con el fin de seleccionar los documentos revisados. El primero consistió en eliminar los documentos duplicados y todos aquellos que no eran objeto de estudio de la investigación. Se eliminaron 212 documentos. El segundo cribado consistió en una primera lectura de los títulos y abstracts. Se desestimaron 215 documentos por no cumplir los criterios de inclusión y porque no respondían a los objetivos del estudio. En caso de ambigüedad se decidió incluir la publicación en el siguiente cribado. Los 39 documentos cribados fueron leídos de manera completa. Se excluyeron 24 documentos porque eran: 1) artículos informativos; 2) trataban la violencia laboral en otros profesionales distintos de la educación social; 3) no eran objeto de estudio de la investigación o 4) sus resultados eran incompletos.

En el diagrama de flujo se expone la estrategia de búsqueda y selección para determinar la elegibilidad de los documentos incluidos en la revisión (ver figura 1).

Figura 1

Estrategia de búsqueda bibliográfica según PRISMA



RESULTADOS

Descripción de los estudios de la violencia laboral de tipo II hacia los profesionales de la educación social

El número de documentos encontrados en relación con la violencia laboral hacia los profesionales de la educación social fueron seis: cuatro artículos científicos (Cobos, 2019, Heliz et al., 2015; Solanes y Meneses, 2021; Vidal-Marti y Pérez-Testor, 2015b), una tesis doctoral (Pérez-Tarrés, 2019) y un trabajo de fin de grado (TFG) (Martín, 2019).

Cinco de los seis documentos revisados fueron publicados en el cohorte 2010 a 2020 (Cobos, 2019, Heliz et al., 2015; Pérez-Tarrés, 2019; Vidal-Marti y Pérez-Testor, 2015b); anterior a dicha fecha no se encontraron documentos y posterior a dicho cohorte uno (Solanes y Meneses, 2021). La lengua utilizada fue el español en cinco registros y uno en inglés (Vidal-Marti y Pérez-Testor, 2015b).

La naturaleza y finalidad de los documentos encontrados es distinta: los cuatro artículos se centran en el conocimiento del fenómeno en el contexto residencial (Heliz et al., 2015; Solanes y Meneses, 2021; Vidal-Marti y Pérez-Testor, 2015b) y comunitario (Cobos, 2019), mientras que la tesis (Pérez-Tarrés, 2019) busca saber si los profesionales que trabajan en violencia de género en la comunidad son objeto de violencia laboral por parte de las personas usuarias. También el TFG (Martín, 2019) difiere y evidencia que la acción violenta de la persona usuaria es un factor de riesgo de carácter psicosocial en los profesionales de la educación social.

En la tabla 2, se presentan los datos del tipo de estudio, las características de los participantes, el instrumento y el contexto estudiado. Hay variabilidad en el tipo de estudio. Cuatro documentos son cuantitativos (Cobos, 2019; Heliz et al., 2015; Martín, 2019; Vidal-Marti y Pérez-Testor, 2015b) y dos cualitativos (Pérez-Tarrés, 2019; Solanes y Meneses, 2021). En cuanto a la muestra, tres registros se centran en los profesionales de la educación social (Heliz et al., 2015; Martín, 2019; Solanes y Meneses, 2021) y los tres restantes analizan los diferentes profesionales del servicio, siendo uno de ellos los profesionales de la educación social.

El instrumento más utilizado es el cuestionario *ad hoc*, usado en tres de los seis documentos (Cobos, 2019; Martín, 2019; Vidal-Marti y Pérez-Testor, 2015b). La entrevista y el grupo de discusión son otros dos instrumentos más de recolección de datos.

En relación con el contexto, dos se focalizan en el comunitario (Cobos, 2019; Pérez-Tarrés, 2019), tres en el residencial (Heliz et al., 2015; Solanes y Meneses, 2021; Vidal-Marti y Pérez-Testor, 2015b) y uno no se detalla (Martín, 2019). En el contexto residencial, hay diversidad de público destinatario (protección a la infancia, diversidad funcional, salud mental y personas mayores).

Tabla 2

Descripción de los estudios incluidos en la revisión

Autoría	Tipo de estudio	Participantes	Instrumento	Contexto
Heliz et al. (2015)	Cuantitativo	52 profesionales E.S. (42,3% hombres, 57,7% mujeres)	Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (DECORE)	Residencial (protección infancia)
Vidal-Martí y Pérez-Testor (2015b)	Cuantitativo Descriptivo	67 profesionales de acción socioeducativa y sociosanitaria (4% E.S.)(7,46% hombres 92,54% mujeres)	Cuestionario <i>ad hoc</i>	Residencial (personas mayores)
Martín (2019)	Cuantitativo	20 profesionales E.S. (75% mujeres, 25% hombres)	Cuestionario <i>ad hoc</i> Entrevista estructurada	Diferentes colectivos en situación de exclusión social
Cobos (2019)	Cuantitativo	176 profesionales de servicios comunitarios (18,6% hombres, 81,3% mujeres) (24% E.S.)	Cuestionario <i>ad hoc</i>	Comunitario
Pérez-Tarrés (2019)	Cualitativo	32 profesionales de violencia de género (3% E.S.)	Entrevista	Comunitario
Solanes y Meneses (2021)	Cualitativo	8 profesionales E.S.	Grupo discusión	Residencial (divers. funcional, salud mental y protec. a la infancia)

Nota: Educadores sociales= E.S.

Hallazgos de los estudios revisados

Los estudios revisados proporcionaron información sobre la violencia laboral de tipo II hacia los profesionales de la educación social. Los temas se agruparon en cuatro categorías: factores de riesgo, agente causal, actos de violencia hacia los profesionales y medidas de prevención. Se establecieron las diferentes dimensiones para cada categoría. En la tabla 3, se presentan los resultados.

Factores de riesgo

Los factores de riesgo es la categoría que engloba un mayor número de artículos revisados. Se divide en cuatro dimensiones relacionadas con: la institución, el propio desempeño profesional, las características del profesional y los factores culturales. Destacar cuatro factores de riesgo institucional: la falta de medidas y planes de prevención (Pérez-Tarrés, 2019; Solanes y Meneses, 2021), la ausencia de programas de apoyo institucional para el impacto emocional de la violencia laboral (Pérez-Tarrés, 2019), la alta carga de trabajo y los escasos beneficios para el desarrollo del desempeño profesional (Heliz et al., 2015). La inexperiencia profesional y la atención directa serían

dos factores de riesgo profesional facilitadores de la violencia laboral de tipo II (Vidal-Martí y Pérez-Testor, 2015b).

Tabla 3

Aportaciones de los artículos revisados y agrupados en base a categorías

Categorías	Dimensiones	Autoría
Factores de riesgo	Institucionales	Heliz et al. (2015) Pérez-Tarrés (2019) Solanes y Meneses (2021)
	Profesionales	Vidal-Martí y Pérez-Testor (2015b)
	Personales	Heliz et al. (2015) Vidal-Martí y Pérez-Testor (2015b) Martín (2019)
Agente causal	Culturales	Pérez-Tarrés (2019)
	Quien realiza la acción violenta	Heliz et al. (2015) Vidal-Martí y Pérez-Testor (2015b) Martín (2019) Cobos (2019) Pérez-Tarrés (2019) Solanes y Meneses (2021)
	Características de quien ejerce la violencia	Vidal-Martí y Pérez-Testor (2015b) Cobos (2019)
Actos de violencia hacia el profesional	Número de incidentes	Vidal-Martí y Pérez-Testor (2015b) Cobos (2019)
	Frecuencia	Cobos (2019) Solanes y Meneses (2021)
	Tipología	Vidal-Martí y Pérez-Testor (2015b) Cobos (2019)
Medidas de prevención	Institucionales	Cobos (2019) Pérez-Tarrés (2019) Solanes y Meneses (2021)
	Culturales	Pérez-Tarrés (2019)

A nivel personal, padecer problemas de salud mental como la depresión (Martín, 2019) y el burn-out (Heliz et al., 2015; Martín, 2019; Vidal-Martí y Pérez-Testor, 2015b) son dos factores de riesgo.

El contexto cultural es propiamente un factor de riesgo. Si se permite la violencia a nivel estructural, este hecho permeabilizará en los distintos contextos: sociales, laborales, profesionales y personales (Pérez-Tarrés, 2019).

Agente causal

El agente causal de la acción violenta hacia los profesionales de la educación social es la persona usuaria en todos los documentos. Sin embargo no es el único agente. Las familias o personas acompañantes pueden ejercer acciones violentas hacia los profesionales, aunque con porcentajes más bajos (Cobos, 2019).

Una segunda dimensión es quien ejerce la violencia. Vidal-Martí y Pérez-Testor (2015b) establecen que los usuarios hombres realizan más acciones que las mujeres. Cobos (2019) afirma que la

sintomatología psicológica y emocional de la persona usuaria es un factor de riesgo, estableciendo la ansiedad, el estrés y el cansancio como síntomas causantes que inciden en la violencia laboral de tipo II.

Actos de violencia hacia los profesionales

El número de actos violentos hacia los profesionales ha sido una dimensión estudiada en dos documentos (Cobos, 2019; Vidal-Marti y Pérez-Testor, 2015b). En concreto, ambos establecen que seis de cada diez profesionales han sido víctimas de la acción violenta por parte de la persona usuaria. Cobos (2019) afirma que los profesionales consideran el fenómeno como un hecho habitual o frecuente y afirma que el 30,1% de los profesionales es víctima una vez al mes y el 31,1% a la semana. Solanes y Meneses (2021) ratifican la frecuencia y exponen que las experiencias son relativamente frecuentes.

Una tercera dimensión estudiada son los tipos de violencia. Hay variabilidad en la autoría según su clasificación. Sin embargo, el tipo de violencia verbal es más frecuente que el físico (Cobos, 2019; Solanes y Meneses 2021; Vidal-Marti y Pérez-Testor, 2015b) (ver tabla 4).

Tabla 4

Tipos de violencia en base a la autoría

Autoría	Verbal	Física	Sexual	Otros tipos de violencia
Vidal-Marti y Pérez-Testor (2015b)	49,92% H	13,63% H	13,63% H	13,63% H Ataque a la dignidad
Cobos (2019)	42,11% M	31,56% M	5,26% M	21,05% M Ataque a la dignidad
Solanes y Meneses (2021)	71,1%	6,9%	--	22,0% No verbal
	ND	ND	ND	ND Simbólico
				ND Económico

Nota: Hombres usuarios que ejercieron la violencia = H; Mujeres = M; ND = No se aportan datos.

Medidas de prevención

Los documentos establecen dos tipos de medidas de prevención. Una tipología son las instauradas por la propia institución con el fin de prevenir la violencia laboral mediante el diseño de planes de riesgos laborales, acciones de sensibilización del impacto emocional de la violencia (Pérez-Tarrés, 2019), servicios de vigilancia (Cobos, 2019) o el refuerzo de estrategias dirigidas a la emoción del profesional, con el fin de romper la creencia que la violencia es un hecho inherente al trabajo (Solanes y Meneses, 2021). Una segunda tipología es a nivel cultural, incidiendo en la sociedad de manera directa, a través de programas de concienciación de la violencia cultural y de hacer evidente el cómo se repiten los patrones, tanto a nivel cultural como social en los contextos laborales.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos confirman que la violencia laboral de las personas usuarias hacia los



profesionales de la educación social es una realidad poco estudiada en España. Esta investigación solo permite hacer una primera aproximación a dicha situación, reafirmando que es un fenómeno que se produce y tiene una afectación en los profesionales.

Aunque la escasez de investigaciones contraste con las más de 40 noticias encontradas en la red de medios de comunicación (Almagro, 2017; De las Heras, 2021; Eitb, 2013; El Diario Vasco, 2017; El Mundo, 2021; Eldiario.es, 2023; Europa Press, 2019; La Vanguardia, 2017, 2022), los resultados evidencian que el fenómeno tiene una afectación e incidencia en la praxis profesional.

Esta disonancia no es exclusiva del territorio español, sino que el estudio de la violencia laboral a nivel internacional es desigual (NASW, 2020). Son pocos los países que estudiaron la violencia laboral hacia los profesionales de la acción social (Estados Unidos, Reino Unido, Israel y Canadá) (Enosh y Tzafrir, 2015; Lamothe, 2018; Truter y Fouché, 2019), aunque fueron los organismos oficiales quienes establecieron propuestas de prevención para su erradicación (Eurofound, 2015; NASW, 2020; OSHA, 2015).

A nuestro entender, dicha situación se explicaría por dos elementos. El primero es la propia conceptualización de la violencia. Es decir, determinar si un acto es o no violento representa una tarea compleja por cuestiones conceptuales, normativas, sociales y culturales (Gómez, 2014). A su vez, influyen componentes cognitivos, actitudinales, emocionales y motivacionales que condicionan la percepción e interpretación de la situación (Pueyo y Redondo, 2007).

El límite entre lo que constituye o no una conducta violenta suele ser difuso; pudiéndose acentuar en el ámbito laboral por ser un contexto de trascendencia para la persona y por la labor que desempeña (Ruiz-Galacho y Martín-Solbes, 2021). A su vez, no existe un consenso que defina la acción violenta, derivando a la persona que recibe dicho acto a su interpretación y conceptualización (Shier et al., 2018; Sicora et al., 2021).

El segundo elemento son las hipótesis explicativas de la violencia laboral en la acción social. Se identifican tres líneas. Una primera es no aceptar la idea que la persona usuaria es quien puede lastimar al profesional (Macdonald y Sirotych, 2005). Una segunda centrada en la intervención donde el profesional y todo aquello que le atañe (lugar de trabajo, condiciones laborales...) quedan en un segundo plano (Zelnick et al., 2013). Y una tercera es que trabajar con personas en situación de vulnerabilidad conlleva riesgos (Gates et al., 2002; Timmins y Timmins, 2021), siendo uno de ellos la violencia laboral hacia el profesional, que se denomina *síndrome del lugar de trabajo* (Vidal-Martí, 2020).

Los resultados de esta revisión permiten extraer tres consideraciones en relación con el objeto de estudio. Una primera es el tipo de instrumento. El cuestionario ad hoc fue el más utilizado. La ausencia de instrumentos validados para medir la violencia laboral, y más concretamente la de tipo II en el

sector social, dificulta la comparación de datos entre investigaciones, aunque posibilite estudiar las variables propuestas en los objetivos de cada investigación.

La segunda hace referencia a los factores de riesgo, que son una de las categorías más estudiadas en los documentos. Por consiguiente, hay una voluntad de identificar los factores para conocer y prevenir el fenómeno. Sin embargo, sería necesaria una unificación de las categorías y dimensiones para disponer de más información que posibilite el conocimiento.

Finalmente, en tercer lugar, la persona usuaria, que es quien ejerce la acción violenta hacia el profesional; y aunque puedan participar otros agentes, conocer sus características con mayor detalle facilitaría el conocimiento del fenómeno y consecuentemente se podrían diseñar acciones de prevención.

En definitiva, a raíz de los resultados obtenidos de esta revisión se identifican los tres elementos de mejora para el estudio de la violencia laboral de tipo II en la educación social: un instrumento validado y de mayor consenso entre investigadores, una identificación de los factores de riesgo de la violencia laboral II hacia los profesionales de la educación social y un mayor conocimiento de los factores de riesgo y de la persona usuaria, como agente de la acción violenta.

En conclusión, el objetivo de este trabajo era analizar el fenómeno de la violencia laboral de tipo II hacia los profesionales de la educación social mediante una revisión sistemática. La escasez de estudios y la diversidad de variables estudiadas son dos factores condicionantes. Sin embargo, el estudio pone de relieve que la violencia laboral hacia los profesionales de la educación social se produce y las personas usuarias son quienes mayoritariamente ejercen dicha acción.

Por consiguiente, esta revisión es un primer paso para identificar los estudios realizados, en qué sectores se investigó y las dimensiones analizadas. Sin embargo, es necesario seguir investigando para aportar nuevos conocimientos que permitan conocer más la violencia laboral de tipo II hacia los profesionales de la educación social.

DISPONIBILIDAD DE DATOS Y MATERIALES

Los datos utilizados fueron extraídos de base de datos. Por consiguiente, no se dispone de datos ni materiales para asegurar la protección ni confidencialidad.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores de este artículo declaran no tener ningún conflicto de interés.

FINANCIACIÓN

No aplicable.



CONTRIBUCIONES DE LOS AUTORES

Los dos autores participaron tanto en diseño, búsqueda de información, análisis de los datos como en la redacción del artículo.

REFERENCIAS

- Almagro, M. (25 de julio de 2017). Una educadora social de Rota tras la agresión de una menor: «Los niños se creen intocables». *La Voz de Cádiz*. https://www.lavozdigital.es/cadiz/provincia/lvdi-educadora-social-rota-tras-agresion-menor-ninos-creen-intocables-201707242135_noticia.html
- Al-Qadi, M. M. (2021). Workplace violence in nursing: A concept analysis. *Journal of Occupational Health*, 63, e12226. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12226>
- Bernaldo-de-Quirós, M., Labrador, F. J., Piccini, A. T., Gómez, M., & Cerdeira, J. C. (2014). Violencia laboral en urgencias extrahospitalarias: una revisión sistemática y líneas de intervención psicológica. *Clínica y Salud*, 25(1), 11-18. <https://doi.org/10.5093/cl2014a2>
- BOE (1991). Real Decreto 1420/1991, de 30 de agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Educación Social y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél. Número, 243, 32891-32892. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1991/08/30/1420>
- BOE (2004). Real Decreto 168/2004, de 30 de enero, por el que se regulan las condiciones para la declaración de la equivalencia entre determinados títulos en materia de educación social y el título oficial de Diplomado en Educación Social establecido por el Real Decreto 1420/1991, de 30 de agosto. Número 38, 6657-6658. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/01/30/168>
- Cal/OSHA (1995). *Guidelines for Workplace Security. Preventing Violence in the Workplace: A Second Conference on Workplace Security*. OSHA.
- Caride, J. A. (2017). Cruzando límites: sobre los desafíos de la Educación Social en tiempos de incertidumbre. *Revista de Educación Social*, 25, 8-29.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. 3rd ed. Geneve: International Labour Organization. <https://doi.org/10.1136/emj.10.2.79>
- Choi, K., Maas, E. T., Koehoorn, M., & McLeod, C. B. (2020). Time to return to work following workplace violence among direct healthcare and social workers. *Occupational and environmental medicine*, 77(3), 160-167. <http://doi.org/10.1136/oemed-2019-106211>
- Cobos, M. V. (2019). La agresión: no es inherente en el personal de los Centros de Servicios Sociales Comunitarios. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, 62, 124-156.
- Col·legi Oficial de Metges de Barcelona (COMB). (2004). *La violencia en el lloc de treball*.

L'experiencia dels metges a Barcelona. Col·legi de Metges de Barcelona.

- De las Heras (4 de enero de 2021). *Educadores denuncian continuas agresiones de menores conflictivos en el centro de Loiu.* El correo. <https://www.elcorreo.com/bizkaia/educadores-denuncian-continuas-20210104210642-nt.html>
- Dillon, B. L. (2012). Workplace violence: impact, causes, and prevention. *Work*, 42(1), 15-20. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1322>
- Eitb (24 de mayo de 2013). Detenido por una agresión sexual a una educadora social en Bilbao. *Eitb*. <https://www.eitb.eus/es/noticias/sociedad/detalle/1351646/agresion-sexual-bilbao--agreden-educadora-social/>
- El Diario Vasco (26 de julio 2017). Impactante vídeo de una educadora social agredida. *El Diario Vasco* <https://www.diariovasco.com/sociedad/impactante-video-educadora-20170727131458-nt.html>
- El Mundo (22 de febrero de 2021). Nuevas agresiones a educadores y detenciones de 'menas' en el polémico centro de la Casa de Campo. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/madrid/2021/02/22/6032beb821efa02a658b462f.html>
- ElDiario.es (6 abril de 2023). Educadores sociales lamentan una nueva agresión en un centro de menores de Extremadura. *ElDiario.es* https://www.eldiario.es/extremadura/sociedad/educadores-sociales-lamentan-nueva-agresion-centro-menores-extremadura_1_10101887.html
- Enosh, G., & Tzafrir, S. S. (2015). The scope of client aggression toward social workers in Israel. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 24(9), 971-985. <https://doi.org/10.1080/10926771.2015.1070233>
- Europa Press (17 abril de 2019). Un 'mena' agrede a una trabajadora del centro de menores de Hortaleza mientras mediaba en una pelea. *Europa Press*. <https://www.europapress.es/madrid/noticia-mena-agrede-trabajadora-centro-menores-hortaleza-mientras-mediaba-pelea-20190417161538.html>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2015). *Sixth European Working Conditions Survey*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Fernández del Valle, J., López, M., & Bravo, A. (2007). Job stress and burnout in residential child care workers in Spain. *Psychothema*, 19(4), 610-615.
- Gadegaard, C. A., Andersen, L. P., & Høgh, A. (2018). Effects of violence prevention behavior on exposure to workplace violence and threats: a follow-up study. *Journal of Interpersonal*

- violence*, 33(7), 1096-1117. <https://doi.org/10.1177/0886260515614558>
- Galtung, J. (2016). La violencia: cultural, estructural y directa. *Cuadernos de estrategia*, 183, 147-168.
- García, M. (2019). Violencia extrema en el lugar de trabajo: marco conceptual y caracterización jurídica. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(2), 97-120.
- Gates, D., Fitzwater, E., Telintelo, S., Succop, P., & Sommers, M. (2002). Preventing Assaults by Nursing Home Residents: Nursing Assistants' Knowledge and Confidence—A Pilot Study. *JAMDA*, 365-370.
- Gómez, C. A. (2014). Factores asociados a la violencia: revisión y posibilidades de abordaje. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 7(1), 115-124. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.7110>
- Heliz, J., Navarro, I., Tortosa, N., & Jodra, P. (2015). Análisis de factores de riesgo de la profesión de educador en diferentes contextos residenciales de la provincia de Alicante. *Revista sobre la infancia y la adolescencia*, 9, 47-59. <https://doi.org/10.4995/reinad.2015.3877>
- La Vanguardia (22 de febrero de 2017). La DGAIA admite 130 agresiones de menores a educadores en sus centros en 2016. *La Vanguardia*.
<https://www.lavanguardia.com/politica/20170222/42229405282/la-dgaia-admite-130-agresiones-de-menores-a-educadores-en-sus-centros-en-2016.html>
- La Vanguardia (29 de marzo de 2022). Padre de alumno agrade a dos profesoras y un educador de instituto de Toledo. *La Vanguardia*.
<https://www.lavanguardia.com/vida/20220329/8161185/padre-alumno-agrede-dos-profesoras-educador-instituto-toledo.html>
- Lamothe, J., Couvrette, A., Lebrun, G., Yale-Soulière, G., Roy, C., Guay, S., & Geoffrion, S. (2018). Violence against child protection workers: A study of workers' experiences, attributions, and coping strategies. *Child abuse & neglect*, 81, 308-321.
- Lee, Y., Kim, S.M., Han, D. H., Yoo, S., & Kim, H. (2021). Effects of Indirect Experience of Client Violence on Social Workers. Posttraumatic Stress Disorder. *Psychiatry investigation*, 18(11), 1100.
- Macdonald, G., & Sirotych, F. (2005). Violence in the social workplace: The Canadian experience. *International Social Work*, 48(6), 772-781. <https://doi.org/10.1177/0020872805057087>
- Martín, D. (2019). *Riesgos psicosociales en educadores sociales palentinos*. [Trabajo de Fin de Grado. Universidad de Valladolid].
- Martinell, A., y Novella, A. (2013). Identidad e identidades del educador social. Nuevos tiempos ¿nuevas formas de educar? En A. Forés y A. M. Novella (coords.), *7 retos para la educación social* (pp. 71-79). Gedisa.

- Mento, C., Silvestri, M. C., Bruno, A., Muscatello, M. R. A., Cedro, C., Pandolfo, G., & Zoccali, R. A. (2020). Workplace violence against healthcare professionals: A systematic review. *Aggression and violent behavior, 51*, 101381.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101381>
- National Association of Social Workers (NASW) (2020). *Protecting Social Workers and Health Professionals from Workplace Violence*. NASW.
<https://www.socialworkers.org/LinkClick.aspx?fileticket= PaNxVmrZOg%3D&portalid=0>
- Navarro, I., López, B., Heliz, J., & Real, M. (2018). Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales, 78*, 68-96.
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA) (2015). *Caring for our Caregivers; Workplace violence in healthcare*. OSHA.
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA) (2016). *Guidelines for Preventing Workplace Violence for Healthcare and Social Service Workers*. OSHA.
- OIT, CIE, OMS & ISP. (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de salud*. Organización Internacional del Trabajo, Consejo Internacional de Enfermeras, Organización Mundial de la Salud y Organización de Servicios Públicos.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *International journal of surgery, 88*, 105906. <https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2021.105906>
- Pérez-Serrano, G. (2004). *Pedagogía Social-Educación Social. Construcción científica e intervención práctica*. Narcea.
- Pérez-Tarrés, A. (2019). *Violencia, trabajo y salud. Reproducción de la violencia en ambientes donde se trabaja para erradicarla* [Tesis doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona].
- Phillips, J. P. (2016). Workplace violence against healthcare workers in the United States. *New England Journal of Medicine, 374*(17), 1661-1669. <https://doi.org/10.1056/NEJMra1501998>
- Pueyo, A. A., & Redondo, S. (2007). Predicción de la violencia: entre la peligrosidad y la valoración del riesgo de violencia. *Papeles del psicólogo, 28*(3), 157-173.
- Rubio, S. (2019). Estudio del perfil del risc psicosocial de les educadores i els educadors social. *Full Informatiu, 89*, 4-7.
- Ruiz-Galacho, S., & Martín-Solbes, V. M. (2021). Estudio exploratorio sobre las tendencias de la práctica profesional frente a la violencia en entornos de acción socioeducativa. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria, 37*, 129-142. https://doi.org/10.7179/PSRI_2021.37.09

- Sánchez-Meca, J. (2010). Cómo realizar una revisión sistemática y un meta-análisis. *Aula Abierta*, 38(2), 53-64.
- Serrano Vicente, M. I., Fernández Rodrigo, M. T., Satústegui Dordá, P. J., & Urcola Pardo, F. (2019). Agresiones a profesionales del sector sanitario en España, revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 93(1), e1-e16.
- Sheppard, D. M., Newman, S., St. Louis, R. M., & Perret, M. S. (2022). Factors contributing to work-related violence: A systematic review and systems perspective. *Safety Science*, 154. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105859>
- Shier, M. L., Graham, J. R., & Nicholas, D. (2018). Interpersonal interactions, workplace violence, and occupational health outcomes among social workers. *Journal of Social Work*, 18(5), 525-547. <https://doi.org/10.1177/146801731665608>
- Sicora, A., Nothdurfter, U., Rosina, B., & Sanfelici, M. (2022). Service user violence against social workers in Italy: Prevalence and characteristics of the phenomenon. *Journal of Social Work*, 22(1), 255-274. <https://doi.org/10.1177/14680173211009188>
- Solanes, B., & Meneses, J. (2021). La gestión de las agresiones en el ejercicio profesional: una visión desde la práctica de la educación social. *Educació social. Revista d'intervenció socioeducativa*, 77, 123-147. <https://doi.org/10.34810/EducacioSocialn77id371347>
- Solé, J. (2020). Abandonar o resistir frente a las paradojas de la educación social. En C. Sanches-Valverde & A. Montané (coords.). *La educación social en los extremos: justicia social y paradojas de la práctica* (pp. 145-163). Institut de Creativitat i Innovacions Educatives de la Universitat de València.
- Sousa, S., Silva, I. S., Veloso, A., Tzafirir, S., & Enosh, G. (2014). Client's violence toward social workers. *Tékhne*, 12, 69-78. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.2015.01.006>
- Timmins, F., & Timmins, B. (2021). An integrative review of waiting time, queuing, and design as contributory factors to emergency department violence. *Journal of Evidence-Based Medicine*, 14(2), 139-151. <https://doi.org/10.1111/jebm.12432>
- Truter, E., & Fouché, A. (2019). Risk-laden working lives of child protection social workers in South Africa. *Social Work*, 55(4), 451-467. <https://doi.org/10.15270/52-2-763>
- Úcar, X. (2001). Cultura y educación social en el marco de la globalización. *Pedagogía Social*, 6-7, 331-363.
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina clínica*, 135(11), 507-511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>
- Vidal-Martí, C. (2020). *La violencia laboral en las residencias de mayores. ¿Cómo gestionar la*

agresividad de la persona usuaria? Horsori.

Vidal-Martí, C., & Pérez-Testor, C. (2015b). Patient assaults on professionals? Type II workplace violence: A known phenomenon in Barcelona nursing homes. *Work*, 51(4), 879-886.

<https://doi.org/10.3233/WOR-141948>

Vidal-Martí, C., & Testor, C.P (2017). Is Chappell and Di Martino's interactive model of workplace violence valid? An article analysing workplace violence towards healthcare professionals in Spain. *Aggression and Violent Behavior*, 35, 83-90.

<https://doi.org/10.1016/j.avb.2017.05.006>

Vidal-Martí, C., & Pérez-Testor, C. (2015a). Violencia laboral hacia los profesionales sanitarios en España. *Revista Española de Medicina Legal*, 41(3), 123-130.

<https://doi.org/10.1016/J.REML.2015.04.001>

Zelnick, J. R., Slayter, E., Flanzbaum, B., Butler, N. G., Domingo, B., Perlstein, J., & Trust, C. (2013). Part of the job? Workplace violence in Massachusetts social service agencies. *Health & Social Work*, 38(2), 75-85. <https://doi.org/10.1093/hsw/hlt007>

Desarrollo del liderazgo desde la psicología positiva contemplativa en la administración pública, una revisión teórica.

Leadership development from contemplative positive psychology in public administration, a theoretical review.

Susana Iris Rueda Sánchez^{1*}  y María del Carmen Mombiela Guillén² 

¹ Departamento de Hacienda y Administración Pública. Gobierno de Aragón.

² Departamento de Economía, Empleo e Industria. Gobierno de Aragón.

*Autor de correspondencia: sirueda88@gmail.com

Recibido 2023-07-18. Aceptado 2023-09-25

Resumen

Esta revisión contempla los procesos de cambio que afrontan las sociedades y las organizaciones y, de manera coherente, las administraciones públicas. Son muchos los elementos que favorecerán el cambio en las administraciones públicas pero todos ellos serán insuficientes sin contar con el factor humano. Por ello, esta revisión se fundamenta sobre las conclusiones de los estudios que han confirmado las importantes contribuciones del liderazgo a los procesos de cambio organizativo, a los resultados, a la salud y al bienestar de las plantillas, siendo el liderazgo una importante línea de estudio dentro de la psicología positiva. De igual forma, son numerosas las vías de investigación centradas en la comprensión de los efectos a nivel psicológico y neurobiológico producidos por prácticas contemplativas como mindfulness. Por ello, resulta de interés revisar y relacionar estos constructos.

Palabras clave: liderazgo; ciencias contemplativas; mindfulness; administración pública.

Abstract

This review considers the processes of change faced by societies and organisations and, coherently, by the civil service. There are many elements that will promote change in public administrations, but all of them will be inadequate without the human factor. For this reason, this review is based on the conclusions of the studies that have reinforced the relevant contributions of leadership to organisational change processes, to the results, to the health and well-being of the workforce, with leadership being an important line of study within positive psychology. Similarly, there are numerous lines of research focused on understanding the psychological and neurobiological effects produced by

contemplative practices such as mindfulness. Therefore, it is of interest to review and relate these constructs.

Keywords: leadership; contemplative science, mindfulness; public service.

INTRODUCCIÓN

La búsqueda de la felicidad y la evitación del sufrimiento han sido deseadas por la humanidad a lo largo de toda su historia. Es casi seguro que la mayoría de las personas quieren ser felices (Easterlin, 2005), y aunque tradicionalmente la psicología y otras ciencias han priorizado la investigación acerca del sufrimiento, lo cierto es que la felicidad se puede medir (Helliwel et al., 2021) y se puede desarrollar (Lyubomirsky, 2008).

Los conceptos felicidad y bienestar psicológico son similares, y aunque bienestar psicológico es más concreto (incluye aspectos evaluativos, afectivos y sentido/propósito en la vida) y académico, se utilizan como sinónimos (Cebolla y Alvear, 2019). Por felicidad nos referimos al bienestar subjetivo o a la evaluación personal de la satisfacción con la vida de manera holística (Frey y Stutzer, 2002). El bienestar subjetivo o felicidad abarca la evaluación de la vida, los afectos y el sentido de propósito en la vida (Helliwel et al. 2021), y está relacionado con el cambio en las organizaciones y el desarrollo de las comunidades.

El objetivo de esta revisión es reflexionar acerca de los momentos de cambio que afrontan las organizaciones y las administraciones públicas, entendiendo el bienestar de las personas y las plantillas como una de las claves que favorecen estos procesos de cambio. En este contexto, el liderazgo y su impacto en estos procesos, los resultados y la salud de las plantillas, pasa a ser un elemento diferenciador. En general, desde la psicología positiva, mindfulness se entiende como una práctica saludable más (Hefferson y Boniwell, 2011), y esto se hace extensivo a otras prácticas contemplativas como la compasión o la aceptación. Este trabajo propone revisar estos conceptos que ayuden de sustentar intervenciones organizativas para el desarrollo del liderazgo desde mindfulness y otras prácticas contemplativas en la administración pública.

METODOLOGÍA

En el presente trabajo se ha realizado una revisión bibliográfica de la literatura científica existente con relación al liderazgo y las ciencias contemplativas. Se realizó la revisión de la bibliografía siguiendo las recomendaciones PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) para revisiones descriptivas, sistemáticas y metaanálisis (Page et al. 2021; Urrútia y Bonfill, 2010). La búsqueda de los artículos se realizó en varias fases. Una vez seleccionado el tema, se procedió a buscar

información en bases de datos como Dialnet, Scopus, Sciencedirect o Web of Science. Para esta búsqueda amplia y general se incluyeron los términos “liderazgo”, “ciencias contemplativas”, “psicología positiva”, “administración pública”, “leadership”, “contemplative science”, “public service” y “mindfulness”, siguiendo el mismo procedimiento en todas las bases de datos consultadas. También se han consultado otras revisiones sistemáticas, informes oficiales, leyes y estudios científicos sobre el tema a tratar con el fin de aportar una justificación desarrollada, así como búsquedas a través de la bibliografía particular de los diferentes artículos o libros obtenidos, para así, seleccionar aquellos relacionados con el tema tratado. Finalmente se leyeron los artículos completos para determinar si encajaban en los criterios de inclusión.

Los criterios de inclusión fueron estudios empíricos, revisiones y metaanálisis publicados en inglés o en español en revistas científicas entre los años 2000 y 2022, encontrando la mayor parte en los últimos doce años. Se realizaron dos cribados con el fin de seleccionar los documentos revisados, el primero para eliminar aquellos que no eran objeto de estudio, y el segundo para desestimar, tras una primera lectura de títulos y abstracts, aquellos que no cumplían los criterios de inclusión. El resto de los documentos fueron leídos de manera completa.

BIENESTAR Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Históricamente, el desarrollo de los países se ha valorado atendiendo a su crecimiento económico, entendiendo que hay una relación significativa entre el aumento de ingresos y el incremento del bienestar, y el Producto Interior Bruto (PIB) se ha convertido en el principal indicador de bienestar y crecimiento nacional (Ovaska y Takashima, 2006).

Sin embargo, la investigación muestra que en el largo plazo y después de haber alcanzado cierto nivel de bienestar, el incremento en los ingresos no va acompañado por un incremento en el bienestar (Oishi y Kesebir, 2015). Igualmente, el PIB de un país puede crecer mientras el ingreso per cápita disminuye para la gran mayoría de la población (Layard et al., 2005). Como refiere la Paradoja de Easterlin, después de un determinado nivel de crecimiento económico, el incremento en los ingresos no se relaciona con un incremento en los niveles de bienestar (Easterlin, 2005). En contraposición, aunque no excluyentes, distintas investigaciones han estudiado la idea de desarrollo en torno al concepto de Felicidad Interior Bruta (FIB) propuesto por Bután. La FIB es un indicador de nivel de vida que se utiliza internacionalmente como complemento al PIB y que mide la calidad de vida en términos más holísticos y psicológicos. La FIB pretende ser una medida de desarrollo que impugne el crecimiento económico como principal objetivo de una nación desarrollada, buscando una aproximación holística que tenga en cuenta la felicidad de la ciudadanía (Verma, 2018). El objetivo de

la FIB es conseguir un desarrollo equilibrado en todas las facetas de la vida que son esenciales (GNH Centre, 2015).

Es en este contexto donde, en los últimos años, distintos organismos a nivel mundial como la Organización Mundial de la Salud (OMS) o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), reconocen que el PIB, como indicador de desarrollo, es insuficiente para valorar la calidad de vida de las personas. Países como Chile, Francia, Inglaterra o Bután han seguido estas recomendaciones y han incorporado mediciones de la felicidad en sus censos y encuestas de hogares (Beytia y Calvo, 2011). En nuestro país, el informe “España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo” (Ministerio de la Presidencia, 2021) persigue como uno de sus objetivos generar una estrategia que garantice el bienestar de la ciudadanía y dedica su noveno desafío de futuro a “ampliar las bases de nuestro bienestar futuro” y su objetivo 50 a “elevar progresivamente la satisfacción con la vida de la población española, acercándonos a los valores actuales de la UE-8 de aquí a 2050”. Para ello identifica una serie de medidas como situar el bienestar en el centro de las políticas públicas y desarrollar nuevas herramientas para medirlo. Este informe no duda en plantearse como objetivo que, en 2050, España ocupe un lugar entre los países más “felices” del planeta.

No es ajena a esta corriente la Asamblea General de las Naciones Unidas cuya Resolución de 2011: “la felicidad: hacia un enfoque holístico del desarrollo” pretende impulsar políticas públicas que incluyan la felicidad y el bienestar como parte del desarrollo. También la Asamblea General de Naciones Unidas aprueba el 25 de septiembre de 2015 la Agenda 2030, un plan con 17 Objetivos y 169 metas, donde el Objetivo 3: “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos y todas en todas las edades”, es considerado fundamental para garantizar el cumplimiento de los demás ODS, reflejando así la importancia del bienestar y su papel clave en el desarrollo de cualquier política.

Visto lo anterior, parece lógico que el siguiente paso sea la plena inclusión del bienestar subjetivo, la percepción de calidad de vida y la felicidad en las políticas públicas, ya que facilitar el bienestar de las personas debería ser la última meta de todo Gobierno. Aunque tradicionalmente las políticas públicas se han centrado en los problemas y las carencias desde una visión asistencial, es el momento de abrirlas a temas que contribuyan al bienestar subjetivo de las personas, sumando otro tipo de indicadores. De hecho, es creciente el interés en medir el bienestar subjetivo para el desarrollo de las políticas públicas (Dolan et al., 2011). Es el momento de que la felicidad y el bienestar subjetivo sean una idea de fondo que oriente el contexto público, que, desde este marco conceptual superior, impregnen sus políticas, su gestión y su dirección pública, y, de forma coherente, oriente la gestión en las propias administraciones públicas y sus procesos de cambio.

EL CAMBIO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El derecho de la ciudadanía a una buena administración y la modernización que enmarca el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, 2007), implica necesariamente, “atraer buenos profesionales y estimular a los empleados públicos para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades”. Esta necesidad de cambio y modernización de las administraciones públicas españolas se recoge en diferentes informes, como la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas (Ministerio de la Presidencia, 2014)) o la Carta de Compromisos con la Calidad de las Administraciones Públicas Españolas (Ministerio de la Presidencia, 2009). En estos informes se acomete una radiografía del sector público con el fin de identificar las medidas a adoptar para hacerlas más ágiles, eficientes y cercanas a la ciudadanía, y se indica que el modelo tradicional de administración es insuficiente para abordar los nuevos retos que se plantean en la sociedad española actual.

Más reciente, el Plan de recuperación, transformación y resiliencia (Gobierno de España, 2021), establece cuatro ejes transversales y diez políticas palanca que impulsen la recuperación y la transformación del país. La palanca IV “una administración para el siglo XXI” atribuye a la administración pública ser tractor de los cambios tecnológicos impulsando innovaciones y creando nuevos modelos de actuación.

En esta misma línea, el mencionado informe “España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de largo plazo” (Ministerio de la Presidencia, 2021), propone como propuesta de mejora “la modernización de la Administración pública para generar ganancias de eficiencia, y rediseño profundo de las políticas públicas basado en una mayor atención a la evidencia empírica, la experimentación, la evaluación, la colaboración social y las pérdidas y ganancias involucradas en cada medida”.

Lo cierto es que, en la mayoría de los países desarrollados, hace años que el sector público está en un profundo proceso de cambio. Un estudio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2005) refiere las principales transformaciones experimentadas por las administraciones públicas: se están haciendo más abiertas y transparentes; se centran más en los resultados, lo que ha aumentado la planificación, la rendición de cuentas y el control; se están modernizando los sistemas de responsabilidad y control; se han reasignado los recursos, y la gestión presupuestaria ha adquirido un rol más estratégico; se han generalizado los mecanismos de mercado y la naturaleza del empleo público está evolucionando significativamente. Todo ello ha supuesto un aumento de la administración pública con nuevas formas de gestión y mayor diversidad de estructuras administrativas, aumentando también el volumen de efectivos.

Elementos como la diversidad de las plantillas, la transformación tecnológica, una mayor interacción de actores públicos y privados, locales, nacionales e internacionales, o la evolución de los servicios, son solo algunos de los escenarios que impulsan a las administraciones públicas hacia importantes procesos de cambio y modernización. Como afirma el EBEP, las administraciones públicas “deben adaptarse a las necesidades de nuestro tiempo en línea con las reformas que se vienen emprendiendo en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria”. Este proceso de cambio requiere una gestión racional y objetiva y la atracción de buenas y buenos profesionales para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, pero también pasa necesariamente por la revisión de la figura del directivo y directiva públicos y su papel como impulsores del cambio en las administraciones públicas. El mencionado Estatuto establece que el personal directivo es un factor decisivo de modernización administrativa, puesto que su gestión profesional se somete a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados, en función de los objetivos.

HUMANIZAR LOS LUGARES DE TRABAJO. BIENESTAR PSICOLÓGICO Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Ante estos procesos de cambio imparables en las administraciones públicas, y si bien es cierto que ninguna reforma en la Administración podrá ser de calado sin abarcar los elementos organizativos y materiales, no es menos cierto que tampoco será posible sin contar con el impulso de las y los profesionales que trabajan en ella. Si una de las claves de este proceso de cambio está en las personas, es necesario humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de la calidad de vida (Segurado y Agulló, 2002). El bienestar se ha convertido así, en un referente teórico primordial para el desarrollo organizacional, especialmente a partir de su inclusión en la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud, al definirla como "un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (OMS, 1948)). Desde entonces se han intensificado las relaciones y las evidencias entre bienestar y trabajo, y términos como bienestar, felicidad, satisfacción, optimismo, flow, y expresiones como salud mental o calidad de vida, han sido usadas como sinónimos o intercambiables (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Blanco y Díaz, 2005) y han sido objeto de numerosas investigaciones en el ámbito de diferentes disciplinas.

Según la acepción más comúnmente aceptada, el bienestar consiste en un conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva (Diener et al., 2003). Esto implica conocer los determinantes del bienestar psicológico, pero también explorar y analizar las características positivas de las personas

y de aquellas estructuras organizativas (familia, trabajo, sociedades) que deberían ser el vehículo que facilitase y promoviese el bienestar y la potenciación del capital individual y social (Vázquez y Hervás, 2009).

Entre estos elementos determinantes de bienestar, destacan las condiciones particulares del trabajo de las personas por cómo afectan a su bienestar y estado de salud. Parra (2003) señala que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar problemas de salud, y cada vez más investigaciones muestran la relación positiva entre bienestar psicológico y rendimiento (Cropanzano y Wright, 2001; Wright et al., 2002). Por su parte, Seligman (2011) afirma que el trabajo contribuye a la obtención de una de las fuentes principales de una vida plena: la consecución de logros, la mejora continua y el desempeño excelente, y la investigación ha demostrado una relación positiva entre altos niveles de bienestar y rendimiento (Demerouti, 2006). También Lyubomirsky et al. (2005) señalan que las personas trabajadoras más felices, alcanzan un mayor rendimiento en su trabajo. En esta línea, los indicadores de bienestar como son las emociones positivas, el engagement y la satisfacción laboral se relacionan con el rendimiento y la calidad de servicio (Salanova y Schaufeli, 2009).

Con independencia del esfuerzo organizativo empleado, la evidencia indica que la estabilidad del servicio se consigue si las organizaciones logran comprometer a sus empleados, y un elemento decisivo en el compromiso es el bienestar psicológico (Wright y Doherty, 1998). Esta evidencia respalda la oportunidad de las intervenciones para desarrollar el bienestar, en el ámbito laboral. En un entorno cambiante, las organizaciones deben adaptarse a los cambios tecnológicos, económicos y sociales, a una velocidad vertiginosa, y deben hacerlo garantizando la salud de las personas trabajadoras. También las administraciones públicas deben priorizar la salud y el bienestar de las personas que trabajan en ellas. Esta línea de renovación impulsada desde las personas que conforman la organización se refleja en el Plan Estratégico de Impulso y Transformación de la Administración Pública 2018-2020 (Ministerio Hacienda y Administración Pública, 2018) y en el Libro Blanco para la mejora de los servicios públicos (Ministerio Administraciones Públicas, 2000). El primero se vertebra en cuatro ejes, siendo el eje 4 “Mejora y modernización del empleo público” el que da una especial relevancia a las personas al servicio del empleo público. Por su parte, el Libro Blanco contempla que existen aspectos no estrictamente intelectuales, ubicados en la esfera de los valores, los sentimientos y las actitudes, que promueven la identificación de las y los profesionales con su misión, y completan lo esencial de ese capital imprescindible. La nueva cultura organizativa de la función pública necesaria para la mejora de los servicios públicos ha de promover el incremento del conocimiento experto de los y las profesionales, la profundización en sus valores de servicio público y bien común, y requiere un compromiso renovado de orientación a la ciudadanía, en un contexto laboral que reconozca y

valore las capacidades de las personas.

Esta línea de reconocimiento y apoyo de las y los profesionales públicos es coherente con el concepto de gestión de la salud en el trabajo consensuado por la Red Europea para la Promoción de la Salud en la declaración de Luxemburgo, que impulsa en las empresas actuaciones dirigidas a los principios de la promoción de la salud en el trabajo con un objetivo básico: trabajadoras y trabajadores sanos en organizaciones saludables. En el ámbito nacional, una de las líneas clave de actuación del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) 2018-2020, es la promoción de la salud en el trabajo potenciando hábitos saludables en el entorno laboral.

El National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, 2016), considera cinco elementos esenciales para mejorar la Salud Total o Integral de las personas en sus lugares de trabajo: (1) Compromiso de liderazgo respecto a la seguridad y salud en todos los niveles de la organización. (2) Eliminar o disminuir los riesgos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo y promover el bienestar. (3) Promover y apoyar el compromiso del trabajador mediante el diseño e implementación de programas relacionados con su Salud Total en su lugar de trabajo. (4) Asegurar la confidencialidad respecto a información sensible relacionada con la salud y seguridad y (5) Integrar sistemas que sean relevantes para mejorar el bienestar de las plantillas.

El citado informe “España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”, se hace eco de esta necesidad al recomendar como actuación dirigida a elevar los niveles de bienestar de la población, “promover entre las empresas las prácticas que incorporan el bienestar en la gestión de los recursos humanos y en la valoración de la contribución social del sector privado”. Todos estos aspectos también están presentes en el ámbito público. La motivación de las empleadas y empleados públicos es compleja e incluye una combinación de factores, algunos relacionados con “características intrínsecas” del trabajo y otros relacionados con elementos “extrínsecos”, como las políticas y prácticas que se aplican (Rainey, 2009). Dado el impacto que el liderazgo tiene en los resultados organizaciones, en el clima laboral y en la salud y el bienestar de las plantillas, tal y como se desarrolla en el siguiente apartado, su desarrollo es una práctica necesaria en cualquier organización.

LIDERAZGO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El EBEP supuso un hito en cuanto a la configuración del personal directivo y puso de manifiesto el objetivo de institucionalizar la dirección pública. Establece que el personal directivo “está llamado a constituir en el futuro un factor decisivo de modernización administrativa, puesto que su gestión profesional se somete a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados en

función de los objetivos”. El EBEP dedica su artículo 13 al personal directivo profesional definiéndolo como aquél que “desarrolla funciones directivas profesionales en las administraciones públicas”.

Esta aproximación, siendo un nuevo punto de partida, sigue siendo genérica y no aborda aspectos básicos como los niveles y puestos a que se refiere la actividad directiva o aspectos como su selección, carrera profesional, impulso o responsabilidad, que el EBEP condiciona a las correspondientes normativas de desarrollo. Previo a este régimen jurídico específico, y previo al diseño de prácticas organizacionales saludables y positivas, procede una reflexión en torno a la figura de las personas que lideran. Con los matices necesarios que supone diferenciar el personal directivo del sector público y del del sector privado, son numerosos los autores que identifican el liderazgo como uno de los elementos críticos en los procesos de cambio en las organizaciones (Gill, 2002; Belda, 2014; Ahumada, 2004).

Llorens et al., 2009, realizan una revisión de los estudios que han demostrado que las y los líderes transformacionales generan recursos positivos para incrementar el bienestar de sus colaboradores y colaboradoras. Siguiendo esta revisión, el liderazgo es un impulsor de la congruencia de metas, de la claridad del puesto y de la satisfacción laboral (Schultz et al., 1995), de la confianza (Harvey et al., 2003), de la justicia percibida (Piccolo et al., 2008) y de la satisfacción y sentimientos de control (Sparr y Sonnentag, 2008).

Desde la psicología positiva, el liderazgo contribuye a fomentar organizaciones con altos niveles de bienestar psicológico y bajos niveles de estrés, malestar psicosocial y absentismo (Llorens et al., 2009) y tienen una influencia directa en cómo las personas y equipos ven su trabajo (Christian et al., 2011). Autores como Choudhary et al. (2017), identifican cómo el liderazgo influye en el comportamiento extra-rol de las plantillas, desempeño intra rol y autopercepción positiva del trabajo. Por su parte, Rana et al. (2017) lo relacionan con el compromiso organizacional, la eficacia en los equipos, menor estrés ocupacional y mejores estrategias en la gestión de los conflictos. Las personas que desempeñan funciones de liderazgo juegan un papel central en las organizaciones y pueden influir tanto en las conductas y salud de las organizaciones como en las de los seguidores (Britt et al., 2004). Peiró et al. (2002), encontraron que el apoyo social de los líderes se percibía como una forma de reducir la tensión, y Peiró y Rodríguez (2008) apuntan que el liderazgo contribuye a controlar el estrés laboral y aumentar el bienestar.

Evidencia como la anterior justifica las intervenciones, en el seno de las organizaciones, dirigidas al desarrollo del liderazgo. Teniendo en cuenta que diversas intervenciones arrojan resultados positivos, fundamentalmente en el impacto en los colaboradores y colaboradoras (Dvir et al., 2002; Duyguli y Kublay, 2011) y en concreto en aspectos como el desempeño y la motivación de estos (Bass et al.,

2003; Judge y Bono, 2000; Hetland y Sandal, 2003), se reafirma la idea de que el liderazgo es una competencia que se puede entrenar. En el contexto de cambio en el que se encuentran inmersas las administraciones públicas, el liderazgo pasa a ser un elemento diferenciador de este impulso. Y el desarrollo de este liderazgo, a partir de diferentes herramientas, una práctica organizacional imprescindible.

PSICOLOGÍA POSITIVA CONTEMPLATIVA

Históricamente, el foco de las intervenciones se ha centrado más en la reducción del dolor, el sufrimiento y las carencias, que en el desarrollo de capacidades individuales y colectivas (Vázquez y Hervás, 2009). Martin Seligman redirige la investigación definiendo la Psicología Positiva como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman, 2002). Aquí tienen cabida temas como la felicidad, el bienestar, las emociones positivas, el optimismo, la gratitud o las conductas saludables.

También a finales del siglo XX y principios del presente, surgen con fuerza las intervenciones basadas en mindfulness y su investigación. En los últimos años, la investigación ha confirmado el potencial terapéutico y de bienestar de cualidades como el amor, la compasión y el altruismo (Lutz et al., 2008; Singer, T. y Klimecki, O.M., 2014 y Amihai, I. y Kozhevnikov, 2014). Esta es una de las razones por las que desde la ciencia tradicional surgen como concepto integrador las ciencias contemplativas. En las últimas décadas, y a medida que la investigación neurológica sobre la mente ha crecido, el estudio científico de las técnicas y enseñanzas de las tradiciones contemplativas se confirma como uno de los campos de conocimiento e investigación en neurociencias más importante. El fundamento de este movimiento es la investigación de los efectos que tienen las prácticas contemplativas sobre el bienestar humano, entendidas como aquellas actividades estructuradas que entrenan habilidades, poniendo alguna restricción, o imponiendo alguna disciplina sobre un hábito mental o físico normalmente no regulado (Davidson et al., 2012).

Estos aspectos entroncan directamente con la psicología y la psicología positiva. Del análisis de los temas centrales en Psicología Positiva (optimismo, resiliencia, flow, felicidad/bienestar, inteligencia emocional, fortalezas) se evidencia la importancia del fenómeno y los beneficios que producen los estados y afectos positivos (Lyubomirsky et al., 2005). La psicología positiva contemplativa se entiende como el área de la psicología positiva que incluye un abanico de técnicas y conceptualizaciones desarrolladas por las ciencias contemplativas para el fomento del bienestar, a partir de estrategias

basadas en la evidencia. La unión entre mindfulness y psicología positiva, ambas con una base científica sólida, puede potenciar el bienestar en la ciudadanía (Alvear, 2015). Ambas se acercan al bienestar o la felicidad de las personas, la psicología positiva desde la búsqueda del cambio funcional o “modo hacer” de la mente, y mindfulness desde el aumento de la capacidad contemplativa del ser humano o “modo ser” de la mente (Alvear, 2015).

Mindfulness

Mindfulness es un concepto derivado de la antigua filosofía budista practicada para lograr la felicidad duradera y para profundizar en una visión de la verdadera naturaleza de la existencia (Holzel et al., 2011). Aunque actualmente estamos presenciando una auténtica “revolución mindfulness” en nuestra cultura occidental, esta práctica no es nueva, ya que forma parte de lo que nos hace humanos, la capacidad de ser completamente conscientes y atentos, (Simón, 2007).

Desde un punto de vista psicológico, mindfulness se ha despojado de toda reminiscencia religiosa entendiéndose como una habilidad psicológica que consta de dos componentes centrales: el primero, la regulación de la atención para mantenerla focalizada en lo que surge en cada instante, y el segundo, la actitud de aceptación y apertura hacia esa experiencia consciente con independencia de que nos resulte agradable o desagradable (Bishop et al., 2004).

Por lo tanto, mindfulness hace alusión a un rasgo de la mente humana que se encuentra presente en todos los seres humanos y que las tradiciones espirituales orientales sugieren que puede cultivarse a través de la práctica regular de la meditación (García Campayo y Demarzo, 2014) produciendo un aumento de cualidades positivas como la conciencia, la inteligencia, la sabiduría, la compasión y la ecuanimidad (Baer et al., 2006). Este rasgo de la mente humana se refiere a un estado de conciencia, no reactivo y no prejuicioso, de aceptación y observación de la experiencia tal y como es en el momento presente (Watkins, 2004).

En opinión de Coe y Salanova (2017), pese a la falta de estudios específicos, se constata que la Psicología Positiva se relaciona directamente con mindfulness en la medida en que los pensamientos, emociones y afectos positivos, incrementan la conciencia y el procesamiento cognitivo de manera que amplían la visión individual del mundo y permiten analizar más y mejor la información procedente del entorno. La psicología positiva y mindfulness tienen como objetivo común el desarrollo de habilidades y herramientas que promueven el bienestar y el funcionamiento óptimo. Seligman (2011) afirma que una vida plena solamente puede alcanzarse como un estado permanente a través del cultivo del yo y el desarrollo de fortalezas individuales. Y este es uno de los objetivos de mindfulness. En general, desde la psicología positiva, mindfulness se entiende como una práctica saludable más (Hefferson y Boniwell, 2011).

Actualmente la práctica de mindfulness y más recientemente las prácticas contemplativas, han sido incorporadas, como componente principal o como coadyuvante, a diferentes actuaciones, desde tratamientos psicológicos, a intervenciones en el ámbito educativo o en las organizaciones. Aunque hay autores que defienden que la motivación ideal para practicar mindfulness y otras prácticas contemplativas debe ser el deseo de crecer personalmente y que no ha de haber exclusivamente una razón utilitarista, por ejemplo, mindfulness como herramienta profesional (Simón, 2012), no es menos cierto que las prácticas contemplativas pueden mejorar el bienestar y el crecimiento de las personas, también en un entorno laboral.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos confirman el impacto de las prácticas contemplativas en el bienestar de las personas y en el desarrollo del liderazgo. Para lograr el desarrollo de las habilidades que favorezcan el cambio las organizaciones y las administraciones públicas necesitan hombres y mujeres líderes que no actúen solo desde la experiencia pasada, sino que dejen emerger el futuro. En un entorno en el que permanecemos sobre estimulados por información, crear este espacio interno desde el que liderar con claridad, atención y compasión, y desde el que potenciar la capacidad de conectar con otras personas, con nosotras y nosotros mismos, y con la comunidad, es fundamental para las personas y para las organizaciones. La y el líder consciente, encarnan el liderazgo consciente cultivando el enfoque, la claridad, la creatividad y la compasión hacia las y los demás (Marturano, 2014) y mindfulness contribuye a desarrollar esta conciencia.

Siguiendo a Cebolla et al. (2017), recientemente se ha planteado que existen tres componentes que interactúan entre sí para dar lugar a un amplio rango de beneficios fruto de la práctica del mindfulness y otras prácticas contemplativas: (a) la mejora del control atencional, (b) una mayor capacidad de regulación emocional y (c) una transformación de la autoconsciencia, que incluiría un menor procesamiento autoreferencial, una mayor conciencia del cuerpo y una mayor ecuanimidad (Tang et al., 2015). Todos ellos aspectos que, entre otros, facilitan el desempeño profesional en general, y el de las personas que lideran en las organizaciones, en particular. Las ciencias contemplativas (Cátedra World Happiness de Ciencias Contemplativas) también incluyen investigación de los principios fundamentales del bienestar, como el sentido y el propósito, las formas de conocer y experimentar el mundo, los tipos de motivación altruistas, la bondad, el amor, la gratitud, la compasión, el perdón y la comprensión filosófica de nosotros mismos, la sabiduría y la naturaleza del sufrimiento. Todos ellos aspectos clave de un buen liderazgo.

Como consecuencia de la evidencia científica que se ha generado sobre la práctica de mindfulness a

partir de la investigación en el ámbito de la psicología y la medicina, durante los últimos años ha emergido un interés en el mundo empresarial y organizacional hacia la integración del mindfulness en dichos entornos (Glomb et al., 2011). Ha sido en los últimos años cuando la formación en mindfulness se ha extendido al ámbito del trabajo y de las organizaciones y a otros entornos no clínicos (Hyland et al., 2015).

El desarrollo del liderazgo a través de mindfulness y prácticas contemplativas puede tener un impacto significativo en las habilidades y el estilo de liderazgo de las personas que lideran, así como en el impacto de los equipos con los que colaboran. Mindfulness, y por extensión otras prácticas contemplativas, fomentan la autoconciencia y permiten a los líderes comprender sus propias emociones, reacciones y patrones de comportamiento (Reb et al., 2015; Roche et al., 2014)). Esto a su vez les permite reconocer y gestionar de forma más adecuada, sus reacciones automáticas, lo que puede contribuir a una toma de decisiones más informada y considerada (Kerelaia y Reb, 2015). Asimismo, las prácticas contemplativas como la meditación y la atención plena pueden ayudar a las personas que lideran a manejar el estrés de manera más efectiva, manteniendo la calma bajo presión y responder de manera más serena a situaciones desafiantes (Aikens et al., 2014; Jayewardene et al., 2017; Zotnierzkyk-Zreda et al., 2016). Estas prácticas promueven la empatía al fomentar la atención plena en las interacciones con los demás, lo que mejora las relaciones interpersonales y la comunicación (Zivnuska, et al., 2016).

Por consiguiente, esta revisión contribuye a confirmar las prácticas contemplativas como una herramienta adecuada para desarrollar las capacidades innatas de la mente, incluidas aquellas relacionadas con un liderazgo excelente, y es un primer paso para futuros trabajos que ahonden en la investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe conflicto de intereses por parte de las autoras.

FINANCIACIÓN

No aplicable.

CONTRIBUCIÓN DE LAS AUTORAS

SIRS recopiló el contenido teórico, redactó el texto, hizo la revisión final del texto y envió a la revista.

MCMG recopiló el contenido teórico y revisó el texto.

REFERENCIAS

- Ahumada, L. (2004). Liderazgo y equipos de trabajo, una nueva forma de entender la dinámica organizacional. *Ciencias Sociales Online*, 3(1), 53-63.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:155415527>
- Aikens, K. A., Astin, J., Pelletier, K. R., Levanovich, K., Baase, C. M., Park, Y. Y., & Bodnar, C. M. (2014). Mindfulness goes to work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 721-731. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000209>
- Alvear, D. (2015). *Mindfulness en positivo. La ciencia de la atención plena y la psicología positiva en el camino del bienestar*. Editorial Milenio.
- Amihai, I., & Kozhevnikov, M. (2014). Arousal vs. relaxation: a comparison of the neurophysiological and cognitive correlates of Vajrayana and Theravada meditative practices. *PLoS One*, 9(7), e102990. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102990>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
<https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*, 88(2), 207-218.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Belda, J. (2014). *La empresa pendiente: cambio organizacional a través de personas*. Buenos Aires: Ugerman Editor.
- Beytía, P., & Calvo, E. (2011). ¿Cómo medir la felicidad? (How to measure happiness?). *Claves de políticas públicas*, 4. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2302809>
- Blanco, A. y Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582-589.
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72717407.pdf>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z.V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical psychology: Science and practice*, 11(3), 230-241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Britt, T. W., Davison, J., Bliese, P. D., & Castro, C. A. (2004). How leaders can influence the impact that stressors have on soldiers. *Military medicine*, 169(7), 541-545.
<https://doi.org/10.7205/MILMED.169.7.541>
- Cebolla, A. y Alvear, D. (2019). *Psicología positiva contemplativa: fundamentos para un entrenamiento en bienestar basado en prácticas*. Editorial Kairós.
- Cebolla, A., Roig, A., Alvear, D., Soler, J. y García-Campayo, J. (2017). *Psicología positiva contemplativa*:

- Integrando mindfulness en la psicología positiva. *Papeles del psicólogo*, 38(1),12-18.
<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2017.2816>
- Choudhary, N., Naqshbandi, M. M., Philip, P. J., & Kumar, R. (2017). Employee job performance: The interplay of leaders' emotion management ability and employee perception of job characteristics. *Journal of Management Development*, 36(8), 1087-1098.
<http://dx.doi.org/10.1108/JMD-10-2016-0195>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Coo, C., & Salanova, M. (2017). Mindfulness can make you Happy-and-Productive: A Mindfulness Controlled Trial and its effects on Happiness, Work Engagement and Performance. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1691-1711. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182-199. <http://dx.doi.org/10.1037/1061-4087.53.3.182>
- Davidson, R., Dunne, J., Eccles, J. S., Engle, A., Greenberg, M., Jennings, P.A., Jha, A., Jinpa, T., Lantieri, L., Meyer, D.E., Roeser, R.W. & Vago, D. (2012). Contemplative practices and mental training: Prospects for American education. *Child development perspectives*, 6(2), 146-153.
<https://doi.org/10.1111/2Fj.1750-8606.2012.00240.x>
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow and performance. The moderating of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3),266-280.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.11.3.266>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54(1), 403-425.
<http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Dolan, P., Layard, R., & Metcalfe, R. (2011). Measuring subjective well-being for public policy. Recommendations on Measures. *Centre for economic performance*, 23.
<http://eprints.lse.ac.uk/47518/1/CEPSP23.pdf>
- Duygulu, S., & Kublay, G. (2011). Transformational leadership training programme for charge nurses. *Journal of advanced nursing*, 67(3), 633-642. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05507.x>
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower

- development and performance: A field experiment. *Academy of management journal*, 45(4), 735-744.
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1258&context=managementfacpub>
- Easterlin R.A. (2005). Building a better theory of well-being. In L. Bruni, & L. Porta, *Economics and happiness: Framing the Analysis* (pp. 29-64). Oxford: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/0199286280.003.0002>
- Estatuto Básico del Empleado Público. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>
- Frey, B.S., & Stutzer, A. (2002). The economics of happiness. *World economics*, 3(1), 1-17.
<https://econpapers.repec.org/RePEc:wej:wldecn:90>
- García Campayo, J., Demarzo (2014). *Manual práctico mindfulness: curiosidad y aceptación*. Editorial Siglantana.
- Gill, R. (2002). Change management--or change leadership?. *Journal of change management*, 3(4).
<https://doi.org/10.1080/714023845>
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In *Research in personnel and human resources management*. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)
- GNH & The Centre for Bhutan Studies. *A compass towards a just and harmonious society. 2015 GNH Survey report*. <https://base.socioeco.org/docs/2015gnhsurveyreport.pdf>
- Gobierno de España (2021). Plan de recuperación, transformación y resiliencia. https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/160621-Plan_Recuperacion_Transformacion_Resiliencia.pdf
- Harvey, S., Kelloway, E. K., & Duncan-Leiper, L. (2003). Trust in management as a buffer of the relationships between overload and strain. *Journal of occupational health psychology*, 8(4), 306. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.306>
- Hayes, A. M., & Feldman, G. (2004). Clarifying the construct of mindfulness in the context of emotion regulation and the process of change in therapy. *Clinical Psychology: science and practice*, 11(3), 255-262. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph080>
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. McGraw-Hill Education (UK).
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., Neve, J. E. D., Aknin, L.B. & Wang, S. (2021). In World happiness report 2021. <https://worldhappiness.report/ed/2021/overview-life-under-covid-19/>
- Hetland, H., & Sandal, G. (2003). Transformational leadership in Norway: Outcomes and personality

- correlates. *European Journal of work and organizational Psychology*, 12(2), 147-170.
<https://doi.org/10.1080/13594320344000057>
- Hölzel, B. K., Lazar, S. W., Gard, T., Schuman-Olivier, Z., Vago, D. R., & Ott, U. (2011). How does mindfulness meditation work? Proposing mechanisms of action from a conceptual and neural perspective. *Perspectives on psychological science*, 6(6), 537-59.
<https://doi.org/10.1177/1745691611419671>
- Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and organizational Psychology: Perspectives on Science and practice*, 8(4), 576-602. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.41>
- Jayawardene, W. P., Lohrmann, D. K., Erbe, R. G., & Torabi, M. R. (2017). Effects of preventive online mindfulness interventions on stress and mindfulness: A meta-analysis of randomized controlled trials. *Preventive medicine reports*, 5, 150-159.
<https://doi.org/10.1016%2Fj.pmedr.2016.11.013>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of applied psychology*, 85(5), 751-765. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.751>
- Kerelaia, N., & Reb, J. (2015). Improving decision making through mindfulness (2014). *Mindfulness in organizations*. Cambridge University Press., INSEAD Working Paper Nº 2014/43/DSC.
<https://ssrn.com/abstract=2443808>
- Layard, R., del Rey, V. E. G., & Ramirez, M. (2005). *La felicidad: lecciones de una nueva ciencia* (pp. 60-89). México: Taurus.
- Llorens, S., Salanova, M. y Losilla, J. (2009). Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo. Un estudio de caso en una empresa de construcción. *Directivos construcción*, 220, 48-56.
<http://www.want.uji.es/download/liderazgo-transformacional-y-capital-psicologico-positivo-un-estudio-de-caso-en-una-empresa-de-construccion/>
- Lutz, A., Brefczynski-Lewis, J., Johnstone, T., & Davidson, R. J. (2008). Regulation of the neural circuitry of emotion by compassion meditation: effects of meditative expertise. *PloS one*, 3(3), e1897.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0001897>
- Lyubomirsky, S. (2008). *La ciencia de la felicidad. Un método probado para conseguir el bienestar*. Barcelona, Ediciones Urano. pp, 408.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803-855.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.131.6.803>

- Marturano, J. (2014). *Mindfulness en el liderazgo. Cómo crear tu espacio interior para liderar con excelencia*. Editorial Kairós.
- Ministerio de Administraciones Públicas (2000). *Libro Blanco para la mejora de los Servicios Públicos. Una nueva Administración al servicio de los ciudadanos*.
- Ministerio de Hacienda y Administración Pública, (2018). Hacia un Plan Estratégico de Impulso y Transformación de la Administración Pública 2018-2020. <https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:2b9d399a-d49a-4aa3-9f95-68efa1e52f7c/Lineas-reforma-administrativa-2018-2020.pdf>
- Ministerio de Presidencia (2021). España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo. https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/200521-Estrategia_Espana_2050.pdf
- Ministerio de la Presidencia (2014). Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas. <https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:b1c69477-9882-41a5-9f6d-5cbb46fa12b4/reforma-AAPP.PDF>
- Ministerio de la Presidencia (2009). Carta de compromisos con la calidad de las Administraciones Públicas Españolas. https://funcionpublica.hacienda.gob.es/dam/es/portalsefp/gobernanza-publica/calidad/red-interadministrativa/Carta_Compromisos_Octubre_2009.pdf.pdf
- National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH, (2016). Fundamentals of total worker health approaches: essential elements for advancing worker safety, health, and well-being. Publication No. 2017-112. https://www.cdc.gov/niosh/docs/2017-112/pdfs/2017_112.pdf
- Oishi, S., & Kesebir, S. (2015). Income inequality explains why economic growth does not always translate to an increase in happiness. *Psychological science*, 26(10), 1630-1638. <https://doi.org/10.1177/0956797615596713>
- Organización Mundial de la Salud (1948). Constitution of the World Health organization, International Health Conference. <https://www.who.int/about/governance/constitution>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2005). Modernising Government: The Way Forward. <https://www.oecd.org/governance/modernisinggovernmentthewayforward.htm>
- Ovaska, T., & Takashima, R. (2006). Economic policy and the level of self-perceived well-being: An international comparison. *The Journal of Socio-Economics*, 35(2), 308-325. <https://econpapers.repec.org/RePEc:eee:soceco:v:35:y:2006:i:2:p:308-325>
- Page, M.J., McKenzie, J.E., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffmann, T.C., Mulrow, C.D., Shamseer, L., Tetzlaff, J.M., Akl, E.A., Brennan, S.E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J.M., Hrobjartsson, A.,

- Lalu, M.M., Li, T., Loder, E.W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ...& Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an update guidelines for reporting systematic reviews. *International journal of surgery*, 88, 105906. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile. Oficina Internacional del trabajo, Oficina Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/368483.pdf>
- Peiro, J. M. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>
- Peiró, J. M., Zurriaga, R., & González-Romá, V. (2002). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 20, 11-20.
- Piccolo, R. F., Bardes, M., Mayer, D. M., & Judge, T. A. (2008). Does high quality leader-member exchange accentuate the effects of organizational justice?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(2), 273-298. <https://doi.org/10.1080/13594320701743517>
- Rana, S., Mahavidyalaya, K., Rathore, D., & Chadha, N. K. (2017). Emotional intelligence in the workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(2), 162-165. <https://doi.org/10.15614/ijpp%2F2017%2Fv8i2%2F157126>
- Rainey, H.G. (2009). *Understanding and Managing Public Organizations*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111-122. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0236-4>
- Roche, M.; Haar, J.; Luthans, F. The role of Mindfulness and Psychological Capital on the Well-Being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476-89. <https://doi.org/10.1037/a0037183>
- Salanova, M., y Schaufeli, W.B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Schulz, R., Greenley, J. R., & Brown, R. (1995). Organization, management, and client effects on staff burnout. *Journal of health and social behavior*, 36(4), 333-345.
- Segurado, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4), 828-836. <https://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Seligman, M.E. (2011). *Flourish: A visionary new Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press

- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology*, 3-9. Oxford University Press
- Seligman, M.E. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An introduction. *American Psychological Association*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3), 373-386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
- Simón, V. (2012). Formación en mindfulness para psicoterapeutas. En Miró, M. y Simón, V. (eds). *Mindfulness en la práctica clínica*. Bilbao: DDB.
- Simón, V. (2007). Mindfulness y neurobiología. *Revista de psicoterapia*, 17, 66-67. <https://doi.org/10.33898/rdp.v17i66/67.905>
- Singer, T., & Klimecki, O. M. (2014). Empathy and compassion. *Current Biology*, 24(18), R875-R878. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2014.06.054>
- Sparr, J. L., & Sonnentag, S. (2008). Fairness perceptions of supervisor feedback, LMX, and employee well-being at work. *European journal of work and organizational psychology*, 17(2), 198-225. <https://doi.org/10.1080/13594320701743590>
- Tang, Y. Y., Hölzel, B. K., & Posner, M. I. (2015). The neuroscience of mindfulness meditation. *Nature Reviews Neuroscience*, 16(4), 213-225. <https://doi.org/10.1038/nrn3916>
- The Mindfulness Initiative (2017). *Building the Case for Mindfulness in the Workplace*. <https://www.themindfulnessinitiative.org/Handlers/Download.ashx?IDMF=46ef10fd-4d64-41f9-91a6-163d52cd304c>
- Urrútia, G., y Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina clínica*, 135(11), 507-511. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2010.01.015>
- Vázquez, C. y Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar. Fundamentos de una psicología positiva*. Alianza Editorial.
- Verma, R. (2018). Felicidad Interior Bruta: el decrecimiento como alternativa de desarrollo de vida. *Ecología Política*, 55, 17-22.
- Watkins, E. D. (2004). Adaptive and maladaptive ruminative self-focus during emotional processing. *Behaviour research and therapy*, 42(9), 1037-1052. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2004.01.009>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. L. (2002). When a happy worker is a productive worker: a preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 34(3), 146-150.

<https://doi.org/10.1037/h0087165>

Wright, T. A., & Doherty, E. M. (1998). Organizational behavior 'rediscovers' the role of emotional well-being. *Journal of organizational behavior*, 19(5), 481-485. <http://www.jstor.org/stable/3100238>

Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Ferguson, M., & Carlson, D. S. (2016). Mindfulness at work: Resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International*, 21(2), 106-124. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0086>

Żołnierczyk-Zreda, D., Sanderson, M., & Bedyńska, S. (2016). Mindfulness-based stress reduction for managers: a randomized controlled study. *Occupational Medicine*, 66(8), 630-635. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw091>

Movilidad y estilos de vida de la población gitana rumana. Un estudio de caso en el Sur de España.

Mobility and lifestyles of the romanian gypsy population. A case study in southern Spain

María Luna Montoya Fernández¹ , José David Gutiérrez Sánchez¹ 

¹Universidad Pablo de Olavide

*Autor de Correspondencia: jdgutsan@upo.es

Recibido 2022-09-20. Aceptado 2023-03-18

Resumen

Este artículo de corte cualitativo se centra en los factores causales de la movilidad de la población gitana rumana a la provincia de Sevilla (Andalucía, Sur de España) y su actual estilo de vida en entornos ubicados en las periferias de ciudades. La investigación se ha llevado a cabo a través de un estudio exploratorio en distintos territorios (Écija, Utrera, Los Palacios y Sevilla capital). Además, se realizaron 35 entrevistas a hombres y mujeres entre 21 y 72 años nacidos en Rumanía. Los hallazgos han posibilitado de un lado, conocer a la población gitana rumana que vive estigmatizada y en condiciones de vulnerabilidad social en la periferia de distintas ciudades, y de otro lado, las características que acompañan a la movilidad de la población en su periplo por mejorar las condiciones de vida. Se concluye resaltando la capacidad de adaptación y movilidad del grupo objeto de estudio ante situaciones complejas de exclusión social. Además, se recalca la necesidad de intervenir para dar soluciones duraderas desde los Servicios Sociales, los cuales deberían programar acciones específicas con esta tipología de población que vive en exclusión y que presenta características propias.

Palabras clave: gitanos; Rumanía; exclusión social; vulnerabilidad; trabajo.

Abstract

This qualitative article focuses on the causal factors of the mobility of the Romanian Roma population to the province of Seville (Andalusia, Southern Spain) and their current lifestyle in environments located in the outskirts of cities. The research was carried out through an exploratory study in different territories (Ecija, Utrera, Los Palacios and Seville city). In addition, 35 interviews were conducted with men and women between 21 and 72 years born in Romania. The findings have



made it possible, on the one hand, to get to know the Romanian Roma population living in stigmatised and socially vulnerable conditions on the outskirts of different cities, and on the other hand, the characteristics that accompany the mobility of the population in their journey to improve their living conditions. It concludes by highlighting the capacity for adaptation and mobility of the group under study in the face of complex situations of social exclusion. Furthermore, it stresses the need to intervene in order to provide lasting solutions from the Social Services, which should programme specific actions with this type of population living in exclusion and which has its own characteristics.

Keywords: Roma; Romania; social exclusión; vulnerability; work.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo examina la movilidad de la población gitana rumana residente en la provincia de Sevilla entre octubre de 2021 y mayo de 2022. El propósito del artículo reside en analizar los factores causales de la movilidad, así como aquellos estilos de vida que se mantienen en la población objeto de estudio.

En el caso de Andalucía, los investigadores coinciden en que la población rumana comenzó a llegar a dicho territorio a finales de los años noventa del siglo pasado. Los primeros grupos más numerosos se fueron asentando en la provincia de Granada (Gamella, 2007; Zapata, 2000) para posteriormente desplazarse a otras provincias como la sevillana.

El concepto de movilidad en este trabajo se ubica dentro del denominado como “paradigma de la movilidad” (Sheller and Urry, 2006; Lulle, 2014; Marcu, 2018), ya que expresa mejor el carácter “líquido” de los desplazamientos pendulares entre territorios ya sean estos temporales, de corta o larga duración, cíclicos o con un carácter intermitente (Viruela, 2020). Además, y dentro de los estudios que analizan las poblaciones, este paradigma tiene la capacidad de vincular las vidas de las personas en el tiempo y espacio (Bailey, 2009), por lo tanto, supone un instrumento de análisis de las interacciones humanas que se nutre de diferentes disciplinas académicas (Antropología, Geografía, Historia y Sociología).

Este trabajo se centra en territorios concretos como son las localidades de Écija, Utrera, Los Palacios y la capital hispalense. Se parte de un análisis propio del Trabajo Social Comunitario en contextos de marginalidad donde se pone de relieve la capacidad resolutoria de diversos problemas en torno a la exclusión social en una sociedad en continua transformación (Gutiérrez y Ortega, 2018).

MARCO TEÓRICO: MOVILIDAD Y DESIGUALDAD SOCIAL

La movilidad de población rumana de etnia gitana en España es considerada un fenómeno social por sus características propias (Gutiérrez, 2021). Desde 1989 con la caída del régimen de Nicolae Ceaucescu hasta la entrada de Rumanía a la Unión Europea en 2007, es posible apreciar un colectivo el cual no es homogéneo, es decir, dentro del mismo es posible apreciar una constelación de grupos que se diferencian entre sí desde una perspectiva laboral, cultural o religiosa (Baldoni, 2012). Los desplazamientos de la población objeto de estudio, sin embargo, mantienen un factor común, la movilidad familiar como estrategia grupal, la cual se ha ido manteniendo hasta nuestros días.

La familia para los gitanos es una estructura de parentesco que mantiene tradiciones y cultura como salvaguarda ante problemas que puedan derivarse tanto en periodos de estabilización en un lugar como en el proceso de movilidad (Griffin, 2008). Los sujetos y sus identidades se configuran en las interacciones sociales (Nash, 2006), y a lo largo de la movilidad por diversos territorios son apreciables características propias que guardan relación con el capital social y las redes de contactos (Gutiérrez y Gimeno, 2019), donde la familia particularmente ocupa un lugar central (Sandu, 2007).

La casuística sobre las circunstancias que provocan la movilidad guarda relación con el poder adquisitivo de las familias. La carencia de bienes económicos desestabiliza a la población, la cual en muchos casos se ve obligada a habitar en los denominados márgenes sociales, en otras palabras, marginación. La vida en los márgenes partiendo del caso de la población romaní, es analizada por diversos autores desde dos ópticas; por un lado, desde las capacidades económicas (Gimeno y Jiménez, 2020) y, por otro, desde la adaptación al medio teniendo en cuenta los procesos de exclusión social (Clavé-Mercier, 2015; Grill, 2018; Gutiérrez, 2021). Además, la permanencia dilatada en el tiempo en aquellos ciclos de incapacidad de hacer frente a las necesidades de la vida diaria, catalizan de algún modo y en reiteradas ocasiones la movilidad entre territorios.

La fisonomía espacial de aquellos entornos catalogados o ubicados como en los márgenes, así como las precarias y difíciles formas de vida en el grupo poblacional que se estudia, suele albergar características comunes. En el caso de la provincia de Sevilla, asistimos a la proliferación de asentamientos en las periferias de las ciudades. Cabe señalar como en otros territorios externos a la provincia sevillana, es común además la ocupación de fábricas, casas de labranza y viviendas deshabitadas (estos casos son más frecuentes en el levante español, Barcelona o Valencia, por ejemplo).

Los asentamientos y en concreto aquellos conocidos como de chabolas, según Cortés (2003) albergan aspectos comunes y que son observados en Andalucía y, por supuesto, en Sevilla. Aquellas características pueden resumirse del siguiente modo:

- Accesibilidad: quiere decir la posibilidad por parte del grupo familiar de disponer de un alojamiento acorde con los recursos económicos disponibles.
- Adecuación de la vivienda: que el hogar pueda cubrir las necesidades básicas.
- Riesgo o seguridad en el uso: es decir, contar con estabilidad y uso permanente de la vivienda. Todo dependerá del régimen de ocupación, si es un alquiler, compra o bien una ocupación a la fuerza.
- Habitabilidad: que la vivienda cuente con situación física y arquitectónica adecuada al entorno y calidad de vida de los ocupantes.

Partiendo de la interpretación de aquellos contextos ubicados en los márgenes o bien denominados a su vez como barrios desfavorecidos en la literatura social tradicional (Pastor y Marchioni, 2016), existen dos fenómenos interrelacionados que se pueden extraer de diversos autores (Garrido y Jaraíz, 2017; Subirats, 2006). Por un lado, un flujo de población creciente y vulnerable, donde podemos visualizar a inmigrantes y minorías con sus propios proyectos migratorios. Y, por otro lado, un flujo de salida de población que busca o llega a lograr una mejor calidad de vida (perspectivas de futuro). En cuanto al primero, la población romaní procedente de Europa del Este, se estima que comenzó a llegar la región andaluza a finales de los años noventa (Gamella, 2007). Este dato coincide además con otras regiones españolas, como son Cataluña (Pajares, 2007; López, 2019), Comunidad Valenciana (Viruela, 2020) o la Comunidad de Madrid (Gutiérrez, 2015). En cuanto al segundo fenómeno, en el caso de gitanos de nacionalidad rumana, la literatura específica de la movilidad de esta población recoge pocos casos de éxito en la búsqueda de mejoras de calidad de vida. Debido a la idiosincrasia del colectivo, unido a diversos problemas en la inclusión social de los mismos, resulta más fácil observar una movilidad constante entre territorios, donde se generan nuevos asentamientos y se mantienen costumbres (Gutiérrez y Gimeno, 2019).

Los resultados principales que se desprenden de diversos estudios sobre la población objeto de estudio constatan cómo la actividad económica imperante en este grupo poblacional ha sido la mendicidad (Pajares, 2007, 2008; Gutiérrez, 2021). En el caso específico de Andalucía, se repiten estos hechos, pero además se observa, cómo la posibilidad de trabajar en el sector agrícola proporciona una mejor salida laboral y por tanto una posibilidad de salir de aquellos márgenes sociales. Si se aborda la cuestión laboral, existen diferencias importantes entre la formación entre padres/madres e hijos/as. En la mayoría de los casos y debido a las pocas posibilidades formativas por la necesidad familiar de comenzar de forma temprana a trabajar, los grupos romaníes manifiestan no disponer de una educación básica por lo general según expresan autores como López (2019) y Gutiérrez (2015). No obstante, esta cuestión es distinta entre aquellos jóvenes residentes

en la provincia de Sevilla, donde se observa escolarización a edades tempranas, aunque con dificultades, sobre todo, por vivir a grandes distancias entre escuela y hogar (Gutiérrez, 2017).

METODOLOGÍA

La investigación, de corte cualitativo, se centra en los factores causales de la movilidad de la población gitana rumana a la provincia de Sevilla y su actual estilo de vida. El acercamiento al grupo de población estudiado fue posible a través de la recolección de datos de manera directa mediante entrevistas semiestructuradas a personas que se perciben y reconocen a sí mismas como gitanas y rumanas.

La recogida de datos se dividió principalmente en dos fases que se desarrollaron entre octubre de 2021 y mayo de 2022: En primer lugar, se realizó un trabajo exploratorio de búsqueda de asentamientos y personas gitanas de origen rumano. El procedimiento que se ha seguido para estudiar a la población destinataria ha sido en enlace de contactos o 'bola de nieve' (Viruela y Marcu, 2015). A través de las redes de apoyo informales compuestas por miembros de la familia, amistades y otros contactos directos del equipo investigador, fue posible conseguir varios sujetos intermediarios que actuaran como puente entre los investigadores y las personas que posteriormente serían entrevistadas. Además, estas personas sirvieron en muchos casos para hacer de traductores en el proceso de entrevista, sobre todo, en aquellas personas que desconocían el castellano.

La segunda fase consistió en la realización de entrevistas a personas nacidas en Rumanía con edades comprendidas entre 21 y 72 años, que han establecido su residencia en la provincia de Sevilla, concretamente en las localidades de Écija, Utrera, Los Palacios o en la capital hispalense. Se tuvieron en cuenta estas localidades por ser lugares donde existen numerosas empresas que operan en el sector agrícola y, por tanto, poder albergar con mayor seguridad a la población objeto de estudio.

Se consiguieron realizar 35 entrevistas, con la participación de 14 hombres y 21 mujeres. 20 de las entrevistas fueron llevadas a cabo de manera presencial, los 15 restantes virtualmente a través de videollamadas (empleando aplicaciones como Whatsapp y Teams). Exceptuando un caso, todas las entrevistas fueron grabadas para realizar el posterior análisis de manera más factible, con previo consentimiento y manteniendo el anonimato de las personas participantes.

Las entrevistas estaban compuestas por 20 preguntas (divididas en dos bloques) que tenían la intención de indagar sobre diversas temáticas: sectores laborales, proyecto migratorio, aspectos en torno a inserción social, aspectos educativos, perspectivas de futuro, redes de apoyo, contacto con familiares en origen.

- Bloque 1 (de la pregunta 1 a la 10): compuesto por preguntas sobre aspectos relacionados con empleo, inserción sociolaboral, perspectivas de futuro y proyecto migratorio.
- Bloque 2 (de la pregunta 11 a 20): compuesto por preguntas sobre relación con familia de origen, relación con entidades sociales, aspectos educativos y redes de apoyo.

La siguiente tabla muestra la relación entre rango de edad, sexo y entrevistados por localidades.

Tabla 1

Rango edad, sexo y ciudades de los entrevistados

RANGO EDAD	SEXO		ENTREVISTADOS POR CIUDAD			
	AÑOS	MASC.	FEM.	ECIJA	LOS PALACIOS	SEVILLA
21-30	1	7	2	3	2	1
31-40	3	5	1	2	4	1
41-50	1	5	*	2	1	3
51-60	8	3	3	3	4	1
61-72	1	1	*	*	1	1

Nota: Elaboración propia

Para asegurar la veracidad de los argumentos y el cumplimiento del principio de credibilidad, las personas fueron contactadas previamente para informar sobre los objetivos y contenidos de la investigación y garantizar una comunicación fluida entre ambas partes. Las entrevistas fueron transcritas, registradas de forma anónima haciendo uso de iniciales y el género de las personas participantes, y posteriormente sistematizadas en la aplicación Excel.

RESULTADOS

Para facilitar la comprensión y análisis de los datos se ha procedido a la clasificación de la información por bloques temáticos.

Proceso migratorio

La pobreza ha sido la principal razón por la que las personas entrevistadas emigraron de Rumanía. El poder adquisitivo en comparación con origen y las estrategias llevadas como adaptación al medio, han sido clave en el proyecto migratorio.

“Allí [en Rumanía] había mucha pobreza, mi familia a veces no tenía dinero para comprar comida en el supermercado. Además, recuerdo que teníamos los zapatos rotos, y si la ropa se rasgaba mi madre la cosía... Éramos muy pobres y crecí sin saber qué era un juguete. Todo eso fue lo que nos animó a emigrar y buscar un futuro mejor”.

Entrevista a A.C., mujer (28 años)

La furgoneta compartida con una o más familias ha sido el principal medio de transporte que el grupo entrevistado ha utilizado para desplazarse de Rumanía a España. No todo el grupo participante ha acudido directamente a la provincia de Sevilla, sino que parte de este ha residido anteriormente en otras zonas de España o incluso tienen familiares en otros países de Europa. El siguiente medio de transporte más utilizado ha sido el autobús, siendo en el avión el menos empleado.

Por otra parte, se ha observado en algunas ocasiones lo que se conoce como ‘migración de retorno’, pudiendo ser causado por numerosos motivos como la inadaptación a la nueva cultura o la pérdida de trabajo en el país de destino (Şuiu, 2019). Tal y como ha sido reflejado en las entrevistas realizadas, las personas gitanas rumanas vuelven a Rumanía para invertir el dinero ahorrado en España tras años de trabajo remunerado en el país extranjero.

“Cuando yo vivía en Rumanía mi pueblo estaba considerado un sitio muy pobre, aunque ahora ha mejorado un poco porque la gente emigró de allí, se fueron a España y otros países como Inglaterra o Alemania y ahora han vuelto con más dinero para construir allí sus negocios o casas.”

Entrevista con M.C., mujer (21 años)

Las personas entrevistadas llegaron a territorio español antes de 2007, año en el que Rumanía comenzó a formar parte de la Unión Europea y la movilidad entre fronteras fue facilitada. Por tanto, su residencia en España estuvo ligada a una vida clandestina, evitando que las instituciones y las fuerzas de seguridad se percataran de su situación irregular.

“Al principio vivíamos en una casa abandonada, a escondidas de la policía porque los rumanos todavía no formaban parte de Europa. Si la policía nos capturaba, nos pondrían ‘el sellito’ y nos obligarían a volver a Rumanía.”

Entrevista a M.S., hombre (28 años).

La siguiente tabla muestra, según los resultados obtenidos en las entrevistas, la relación de entrevistas por localidades, pero haciendo alusión al año de llegada a España o ciudad, así como las ciudades visitadas con anterioridad en el proyecto migratorio.

Tabla 2

Localidad, año de llegada y lugares visitados en el proyecto migratorio

LOCALIDAD	ENTREVISTAS	AÑO LLEGADA		CIUDADES
		ESPAÑA	LOCALIDAD	ANTERIORES
ECIJA	6	2007	Entre 2009 y 2012	Barcelona, Madrid, Valencia
LOS PALACIOS	10	2 en 2007; 5 en 2005; 3 en 2004	Entre 2007 y 2015	Granada y Madrid
SEVILLA	12	8 en 2006; 2 en 2003; 2 en 2002	Entre 2003 y 2016	Burdeos (Fr), Castellón, Málaga
UTRERA	7	2006	Entre 2008 y 2013	Córdoba, Valencia

Nota: Elaboración propia.

Familia y cultura

La población gitana rumana participante tiene un vínculo familiar fuerte, puesto que mantienen un contacto estrecho con otros miembros de su familia externos al núcleo familiar, residiendo en la misma zona o incluso compartiendo la misma vivienda o terreno. La mayoría de las mujeres entrevistadas hacen referencia a la importancia otorgada a los roles de género y a la masculinidad hegemónica en la cultura gitana, a través de los cuales los varones adultos son más respetados que el resto de los miembros de la familia. El mantenimiento de las ceremonias, en base a los ritos gitanos, permite preservar el sentimiento de pertenencia de este grupo y crea una diferenciación con la población no gitana (Gamella y Martín, 2008). Además, se perpetúan prácticas como ‘la prueba del pañuelo’ o el conocido ‘pedimiento’ del novio a la familia de la mujer que va a ser desposada.

“Estoy casada con mi marido, pero no legalmente, porque los gitanos no nos casamos ni en el juzgado ni por la iglesia. Para mi familia estoy casada, pero no en un documento oficial. Además, si quieres casarte por nuestro rito tienes que ser virgen y no puedes tener novio, sino, no te dejan”.

Entrevista a A.C., mujer (28 años)

Por lo general, de la misma forma que los matrimonios prematuros son más comunes en la comunidad gitana que en la no-gitana, el 51% de las mujeres gitana conciben su primer hijo o hija antes de alcanzar los 18 años, tal y como ocurrió en el caso de sus predecesoras en generaciones anteriores (Tarnovschi, 2008). Todo el grupo entrevistado que tiene descendencia fue madre o padre antes de los 23 años, y tres de ellas tuvieron su primer embarazo siendo menores de edad.

En relación con el uso del romanó, hay diversidad de opiniones entre los sujetos participantes. La tendencia es que las personas más mayores expresan un mayor interés en preservar el uso de la lengua gitana, porque lo perciben como parte del refuerzo de la cultura. Asimismo, estas desean que se mantengan en las generaciones venideras:

“Mi mujer y yo hablamos caló con nuestros niños, ellos nos entienden bien, aunque ellos no hablan como nosotros. Y mi nieta apenas entiende nada de nuestra lengua, es algo que desafortunadamente va a desaparecer en mi familia”. Entrevista con B.B., hombre (72 años)

La religión generalmente profesada por las personas gitanas rumanas es el Cristianismo Ortodoxo, puesto que es la rama cristiana más extendida en el país de origen, y además es la más común entre la comunidad gitana. La mayor parte de los individuos participantes en la entrevista son o han sido creyentes y practicantes del Cristianismo Ortodoxo, e incluso las personas que no se han considerado creyentes han adoptado algunas de las tradiciones religiosas.

En relación con la adquisición de costumbres típicas de la cultura española, las personas entrevistadas muestran diferentes inclinaciones. Mientras algunas de ellas se esfuerzan en mantener sus rituales y hábitos anteriores a su llegada a España, otras han alcanzado un equilibrio entre ambas culturas o incluso han preferido adquirir un estilo de vida similar a la vida en España.

“Yo tengo muchas más costumbres españolas, aunque en realidad reconozco que también tengo herencia rumana, como muchos pensamientos y formas de ver las cosas que aquí consideran ‘antiguas’. Pero a rasgos generales creo que he llegado a un equilibrio entre desde donde vengo y lo que soy hoy”.

Entrevista con M.M., mujer (22 años)

Residencia en España

En la localidad sevillana de Utrera, hay una zona donde se congrega el mayor porcentaje de población rumana de la ciudad, conocida como “Barriada de la Paz”. En base a fuentes locales y asociaciones, durante algunos años este barrio fue considerado conflictivo, aunque hoy en día la situación se encuentra bajo control y los conflictos han cesado, según las personas gitanas rumanas participantes y residentes en Utrera.

Sin embargo, las personas participantes en las entrevistas que viven en otras localidades residen en barrios normalizados o bien en asentamientos chabolistas, aparentemente sin conflictos. Todos los individuos entrevistados opinan que su vivienda se encuentra en buenas condiciones, en base a sus propios parámetros. No obstante, según el contexto práctico en el que se ubica, para considerar un hogar como “digno” se han de tener en cuenta varios factores. Por ejemplo, la vivienda considerada como un bien en la economía de mercado, o la vivienda desde una perspectiva social y comunitaria, siendo entendida como aquel espacio que consideramos disponible, seguro, habitable y propio (Mejía, 2016).

“Cuando vivía en el otro barrio [Barriada de la Paz] hace unos años, no teníamos derechos, porque no teníamos contrato de casa ni estábamos registrados en el censo, ni tampoco teníamos derecho a recibir ayuda porque vivíamos como okupas. En nuestra nueva casa tenemos un contrato de alquiler, y a pesar de que pagamos un poco más cada mes, si alguien me pide algún documento, yo podría mostrárselo.”

Entrevista con A.C., mujer (28 años)

Educación y mundo laboral

En relación con el nivel educativo, los datos del *Rome Inclusion Barometer* de 2007 demostraron que el 23% de la población gitana rumana nunca había asistido a la escuela, y que solo el 5% acaba las enseñanzas secundarias (Tarnovschi, 2008). En el caso de esta investigación, cuatro de los individuos entrevistados completaron la educación secundaria obligatoria, y solo uno ha alcanzado los estudios universitarios.

Sin embargo, la mayoría de las personas entrevistadas opinan que la educación es esencial para conseguir una buena ocupación en el futuro:

“Mi mujer y yo consideramos que nuestros niños necesitaban ir a la escuela, porque a día de hoy no es lo mismo que hace unas décadas. De hecho, cuando yo tenía ocho o nueve años, solía tocar la trompeta en la calle con mis hermanos y después pasábamos el plato por el público para ganar algo de dinero. Así se ganaban la vida los gitanos rumanos, y la policía no se metía. Pero hoy si la policía ve a niños ganando dinero en la calle los mandarían al colegio, como tiene que ser.”

Entrevista a P.T., hombre (54 años)

En el año 2011 desde Fundación Secretariado Gitano se llevó a cabo un estudio comparativo entre las poblaciones gitanas de España y de Europa del Este en relación con el mercado laboral. En torno a un 83,7% de las personas gitanas rumanas asalariadas en España tienen trabajos precarios y comúnmente poco cualificados:

“En el mundo de la hostelería los jefes no te dan de alta en la seguridad social, y tampoco en el campo [agricultura]. Antes yo trabajaba en el campo con un grupo de rumanos, mis padres, mis hermanos... y ellos [los jefes] siempre nos decían que nos quedáramos hasta las cuatro, cinco o siete de la tarde... Mientras que la gente de aquí [España] no hacía lo mismo, los trabajadores españoles a las tres de la tarde ya acababan la jornada.”

Entrevista a A.M., mujer (23 años)

Asimismo, formar parte de la comunidad gitana rumana puede convertirse en un factor de exclusión en el momento de buscar empleo, por los estereotipos que se crean en torno a este grupo social. Algunos de los sujetos participantes en las entrevistas afirman que les ha parecido más difícil encontrar trabajo por pertenecer al colectivo gitano, mientras otros están convencidos que es debido a su posición de inmigrantes:

“Al principio pensé que ser rumana no iba a afectarme en encontrar trabajo, pero después me di cuenta que sí. Tuve que eliminar de mi curriculum que mi lengua materna era rumano, y a partir de ese momento tuve más oportunidades de trabajo.”

Entrevista a M.M., mujer (22 años)

Redes de apoyo formales e informales

La inclusión en la nueva sociedad de acogida se convierte en una de las dificultades a las que las personas gitanas se deben enfrentar tras su llegada a España. Las personas provenientes del mismo país de origen tienden a agruparse para ofrecerse apoyo mutuo, que podría resultar positivo para evitar el sentimiento de soledad, aunque al mismo tiempo podría desembocar en una segregación socioespacial, especialmente en culturas que no son tan cercanas a las tradiciones españolas.

Por otra parte, 20 de los 35 sujetos participantes han recibido algún tipo de ayuda por parte de los Servicios Sociales, aunque 8 de ellos consideran que esa ayuda fue insuficiente o no estuvo bien gestionada. Parte del grupo entrevistado añade además que existe desconfianza generalizada hacia ellos, debido a las experiencias negativas que otras personas de su comunidad han tenido en relación con la retirada de menores por parte de profesionales de Asuntos Sociales.

“Hay muchos rumanos que han tenido problemas con los Servicios Sociales y no confían más en ellos porque les han ‘quitado’ a los niños, porque no les han cuidado, no les han dado bien de comer, les han obligado a pedir en las puertas de los supermercados... Pero si cuidamos bien de nuestros niños, están limpios, los llevamos al colegio y los alimentamos, los asistentes sociales no se los van a llevar”.

Entrevista con A.C., mujer (28 años)

Por el contrario, entre aquellos que sí se encuentran satisfechos con los Servicios Sociales, inciden en la importancia de entregar todos los documentos necesarios para poder recibir algún subsidio.

Más allá de los Servicios Sociales, hay otras instituciones de carácter social y ONGs que ayudan a la comunidad gitana rumana con provisiones de alimentos y, en algunos casos, con subsidios. Las personas entrevistadas se muestran por lo general más satisfechas con este tipo de organizaciones que con los Servicios Sociales.

También afirman haber recibido apoyo por parte de varias hermandades religiosas municipales con comida o juguetes. Destaca notablemente el apoyo recibido por la vecindad del área de residencia. Todas aquellas personas entrevistadas que en algún momento pidieron ayuda a los vecinos debido a la falta de recursos, siempre han recibido apoyo e incluso bienes como ropa y comida.

“Cuando mis vecinos se dieron cuenta de nuestra situación económica en ese momento, ellos nos estuvieron ayudando durante más de un mes: alguien nos compraba pan, otra leche, otras verduras... y tengo que admitir que me ayudaron mucho.”

Entrevista a P.T., hombre (54 años)

Marginación

Las entrevistas han mostrado disparidad de opiniones en relación con la marginación experimentada desde la llegada de los y las participantes a España: por un lado, algunos sujetos consideran que no han vivido ninguna situación de exclusión o marginación por ser rumano y/o gitano, mientras que otros afirman que más de una vez han tenido problemas debido a su apariencia gitana o extranjera.

“En cuanto ven mi apellido me preguntan si soy serbio, yugoslavo... les cuento que soy rumano y entonces dicen: ‘¿Para qué has venido?’, les respondo: ‘¿Qué pasa, somos animales, monos o algo así?’, y ya contestan: ‘No, no, pero ya hay suficiente gente en España’.”

Entrevista a P.T., hombre (54 años)

Además, los estereotipos que rodean a este colectivo pueden afectar negativamente su inclusión en la sociedad de acogida:

“Fue muy complicado para mí decir que era rumana. Especialmente durante la adolescencia, cuando conocía a alguien pensaba: ‘Tengo que contarle que soy rumana porque tal vez si se enteran por otra persona no va a querer quedar más conmigo’.”

Entrevista a A.L., mujer (22 años)

Sin embargo, cuando se les pregunta por la relación que tienen con la población española en general, todo el grupo entrevistado coincide en que normalmente mantienen una relación buena o

cordial. Por otra parte, la mayoría comentan que no mantienen ningún tipo de relación con comunidades gitanas españolas.

Algunas de las personas entrevistadas están de acuerdo en que se han sentido marginadas por algunas instituciones rumanas que trabajan en España, concretamente en la provincia de Sevilla.

“Es muy difícil arreglar documentos rumanos desde España, porque [nombre de la institución] se organizan mal. Si no hablamos rumanos nos ignoran, y si decimos que no recordamos o que no sabemos cómo hablar la lengua, a ellos les da igual y no nos ayudan... Por ejemplo, yo no sé hablar rumano, pero sí tengo fluidez hablando caló, nuestro dialecto.”

Entrevista a A.M., mujer (23 años)

El concepto de ‘marginación’ es subjetivo y puede ser analizado desde diferentes puntos de vista dependiendo de la severidad de las situaciones. Por ello, las respuestas ofrecidas por las personas entrevistadas deberían ser analizadas en detalle y en base al significado personal que cada individuo le otorgue al término.

Perspectivas de futuro

Ninguna de las personas entrevistadas tiene nacionalidad española o doble nacionalidad española y rumana, aunque la mayor parte tienen un documento de identidad rumano conocido como ‘buletin’. A pesar de que guarda similitud con el Documento Nacional de Identidad (DNI) español, a veces existen obstáculos para su uso en España (López, 2019). Esto podría provocar que, pese a formar parte de la ciudadanía de la Unión Europea, encuentren más dificultades para acceder a algunos recursos.

Por otra parte, la concepción general que el grupo participante en el estudio tiene en relación con su vida en España es positiva, argumentando en varios casos que si hubieran residido en su país de origen hubiesen tenido una peor calidad de vida o habrían tenido un estilo de vida diferente al que desean.

“Si no fuera porque he crecido en España y he visto otras culturas, yo no tendría el valor de decidir qué tipo de vida quiero. Si hubiera vivido en Rumanía, yo ya estaría casada con dos o tres niños”.

Entrevista a M.C., mujer (21 años)

Todos los individuos entrevistados rechazan la idea de viajar a un nuevo país en los próximos años, con dos variantes predominantes en esta investigación: volver a Rumanía o continuar en España.

“Voy a volver directamente a Rumanía. Conforme me hago mayor, me voy dando cuenta que quiero volver a mi ciudad natal, porque mi madre vive allí, también mis hermanas, mi hija y mi nieta... España no es mi sitio.”

Entrevista a M.L., mujer (47 años)

“Sinceramente, tengo ya mis raíces en España, porque he trabajado aquí y apenas tengo contacto con mi familia de Rumanía. Puedo visitarlos si quiero, pero ya tengo mis hijos aquí, mi gente. Y además no estoy mal, estoy bastante bien.”

Entrevista a P.T., hombre (54 años)

DISCUSIÓN

Pese a que existen diversas investigaciones que abordan desde diferentes ópticas las peculiaridades del colectivo gitano rumano procedente de Europa del Este, la singularidad de los objetivos planteados en la investigación (analizar los factores causales de la movilidad de la población gitana rumana a la provincia de Sevilla y su actual estilo de vida), no es posible establecer comparaciones directas con otros estudios por la dinamicidad del colectivo en la provincia de Sevilla.

Estas singularidades, nos hacen destacar las siguientes limitaciones:

- 1) En primer lugar, sería interesante ampliar la muestra del estudio a más ciudades y pueblos de la provincia de Sevilla para, de tal modo, poder ofrecer una óptica más macro sobre los problemas existentes en cuanto exclusión social desde origen.
- 2) En segundo lugar, hay que tener en cuenta, las dificultades existentes para realizar entrevistas a la población objeto de estudio. La desconfianza por parte de los sujetos ante supuestos engaños por parte de los entrevistadores, provocan que el número de entrevistados sea menor y, además, un esfuerzo mayor en el análisis de las entrevistas para determinar su veracidad.
- 3) Sería interesante establecer una comparativa con otras ciudades españolas y europeas, de tal modo se puedan hacer comparativas entre distintos territorios. Además, sería interesante observar el papel de las administraciones públicas en diversos contextos para así poder lanzar propuestas de intervención que sean válidas para entornos concierto grado de exclusión social en la línea de investigación de autores como Gutiérrez (2017) y López (2019).

CONCLUSIONES

Esta investigación ha puesto de relieve la pertinencia de la movilidad y exclusión social como marcos de análisis sobre las familias gitanas rumanas en contextos de vulnerabilidad en la provincia de Sevilla. El estudio partiendo de una movilidad constante del colectivo por diferentes localidades, revela las estrategias empleadas ante problemas económicos, desempleo, escasa formación y capacidad de inclusión social. Partiendo de una exclusión social iniciada en origen hacia el Pueblo

Gitano, el desarrollo de asentamientos en los denominados márgenes sociales, se convierten en un aspecto para tener en cuenta a través de las dimensiones de la reproducción social de patrones y medios de subsistencia (Gutiérrez, 2021).

Habitar una vivienda no siempre garantiza que todas las necesidades básicas estén cubiertas. Un alto porcentaje de la población gitana rumana residente en la provincia de Sevilla ha solicitado algún tipo de ayuda por parte de los Servicios Sociales u otras entidades de carácter social. No obstante, se ha demostrado que en numerosas ocasiones no logra establecerse una buena relación entre ambas partes (la que ofrece el servicio y la que lo recibe), debido a que hay demandas no son atendidas ni cubiertas en su totalidad. No obstante, vivir en territorios asentados en la periferia de grandes ciudades, dota a las familias de mayor independencia a pesar de vivir en condiciones difíciles para la vida diaria. La independencia, sobre todo, se relaciona con la capacidad de movilidad y mantenimiento de costumbres propias del colectivo (vestimenta, ritos o tenencia de animales).

Ante esta situación, encontrar los motivos por los que la administración pública no responde a las necesidades es complejo, ya que se da un escenario complejo: garantizar un buen servicio a la población más vulnerable mientras que al mismo tiempo se desea evitar el fraude. Para eludir la ambigüedad y una distribución poco acertada de los recursos disponibles, los Servicios Sociales precisan de una serie de documentos con una gran cantidad de información personal como la residencia actual o la situación laboral familiar, para comprobar si las personas solicitantes del servicio cumplen con los requisitos para ser beneficiarias.

A pesar de tratarse de un procedimiento imprescindible, no todas las familias gitanas rumanas disponen de las herramientas necesarias para acceder al recurso, ya que, además del posible obstáculo con el idioma, algunas son analfabetas, aunque las generaciones precedentes estén cambiando la tendencia. Se concluye que, tras haber analizado las familias en cada localidad se confirma la emergencia de un modelo de intervención social que incorpore elementos metodológicos más innovadores y orientados a la población objeto de estudio, la cual, entre otros motivos, se desplaza por España y Europa con gran intensidad en busca de mejorar la calidad de vida. En este sentido, sería recomendable encontrar alguna vía de acercamiento a esta población desde una perspectiva más cercana y local y adaptada a sus características distintivas, lo cual implica que los profesionales que trabajan en los contextos citados tengan que ser dinámicos y ajustarse a las necesidades de la población.

Finalmente, este artículo sugiere que las localidades estudiadas, así como otras que puedan tener características similares, deberían proporcionar una atención inmediata y holística a las familias en tránsito. Este hecho brindaría una atención acorde a las necesidades propias de las familias y se podría reducir el número de asentamientos por un acceso alternativo a viviendas sociales y de

gestión pública, de tal forma que ayuden a reducir las condiciones de pobreza y exclusión, ofreciendo a su vez programas educativos y sanitarios.

DISPONIBILIDAD DE DATOS Y MATERIALES

Para solicitar los datos y/o materiales del estudio puede contactar con José David Gutiérrez-Sánchez: jdgutsan@upo.es

CONFLICTO DE INTERESES

No existe conflicto de intereses por parte de alguno de los autores.

FINANCIACIÓN

Este artículo parte del Proyecto I+D “(RE) Conceptualizar el movimiento humano en el siglo XXI: estrategias e impactos de la movilidad de los europeos del Este en España”. Ref. CSO2017-82238-R. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

CONTRIBUCIONES DE LOS AUTORES

MLMF desarrolló el trabajo de campo y realización de parte de los resultados y conclusiones. JDGS aportó el contenido teórico, parte de resultados, conclusiones y revisión final del texto junto con envío a la revista.

REFERENCIAS

- Bailey, A.J. (2009). Population geography: life-course matters. *Progress in Human Geography*, 33, 407-418. <https://doi.org/10.1177/0309132508096355>
- Baldoni, E. (2012). Los “campamentos nómadas” en Italia, entre marginalización y negación de derechos. *OBETS, Revista de Ciencias Sociales*, 7(2), 167-183.
- Clavé-Mercier, A. (2015). Expériences du quotidien et sociabilités de migrants roms en squat à l'épreuve du relogement institutionnel. *Parcours Anthropologiques*, 10, 101-119. <https://doi.org/10.4000/pa.400>
- Cortés, L. (2003). Vivienda y exclusión residencial. En M. Aguilar, M. Laparra, y B.C. Pérez (Eds.). *Investigaciones de base para la elaboración del Plan de lucha contra la exclusión social en la Comunidad de Madrid* (pp. 332-477). Madrid: Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

- Fundación Secretariado Gitano (2011). *Población gitana, empleo e inclusión social. Un estudio comparado: la población gitana española y del este de Europa*. Documentos de la Fundación Secretariado Gitano.
- Gamella, J. (2007). "La inmigración ignorada: Romá/ gitanos de Europa Oriental en España, 1991-2006". *Gazeta de Antropología*, 23: 1-29.
- Gamella, J.F. & Martín, E. (2008). 'Vente conmigo, primita'. El matrimonio entre primos hermanos en los gitanos andaluces. *Gazeta de Antropología*, 24, 2.
- Garrido, M. y Jaraíz, G. (2017). Políticas inclusivas en barrios urbanos vulnerables. Áreas, Revista Internacional de Ciencias Sociales, 36, 141-151.
- Gimeno, C. y Jiménez, D. (2020). Intervención comunitaria en barrios populares: tensiones entre actores sociales. *Revista Trabajo Social Global*, 10(18), 3-22.
<http://dx.doi.org/https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v10i18.9415>
- Griffin, C. (2008). *Nomads under the Westway. Irish travellers, Gypsies and other traders in West London*. Hertfordshire: Hertfordshire Press.
- Grill, J. (2018). In England, they don't call you black! Migrating racialisations and the production of Roma difference across Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44 (7), 1136-1155.
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1329007>
- Gutiérrez, J.D. (2021). Exclusión social y movilidad de jóvenes romaníes en España. En C. Bergeon, D. Lagunas y F. Torres (Coord.). *Gitanos rumanos en España: trayectorias de vida, estrategias y políticas públicas*. (191-220). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Gutiérrez, J.D. (2017). *La intervención social con menores inmigrantes rumanos: Proyectos comunitarios en "El Gallinero" (Madrid) 2010-2014* (Tesis Doctoral). Universidad de Sevilla, Sevilla.
- Gutiérrez, J.D. (2015). Los menores gitanos rumanos de "El Gallinero": Etapas de desarrollo en un contexto de riesgo. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 13, 27-44.
- Gutiérrez, J.D. y Gimeno, C. (2019). Jóvenes romaníes en asentamientos chabolistas: movilidad y contextos de exclusión en España y Francia. *Revista de Humanidades*, 38, 135-160.
<https://doi.org/10.5944/rdh.38.2019.23118>
- Gutiérrez, J.D. y Ortega, J. (2018). Trabajo Social Comunitario y asentamientos chabolistas: Estudio comparativo de experiencias de intervención social. *Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar AZARBE*, 7, 47-55.
- López, O. (2019). *Fronteras en la ciudad: la población rrom/gitana rumana en el área metropolitana de Barcelona y sus estrategias de subsistencia, vivienda y movilidad* (Tesis Doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, España.

- Lulle, A. (2014). Spaces of encounter–displacement: contemporary labour migrants' return visits to Latvia. *Geografiska Annaler B*, 96 (2), 127–140.
- Marcu, S. (2018). *Geografías de la movilidad humana en el Siglo XXI: jóvenes de la Europa del Este en España*. Madrid: Ediciones Complutense.
- Mejía, M. (2016). La vivienda digna y la vivienda adecuada. Estado del debate. *Cuadernos de Vivienda y Urbanismo*, 9(18), 292-307. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cvu9-18.vdva>
- Nash, M. (2006). Intersticis: les zones de contacte intercultural i la construcció d'identitats urbanes. *Migrainfo*, 16, 10-11.
- Pajares, M. (2008). Comunidades inmigradas de la Europa del Este: el caso del colectivo rumano en España. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 84, 65-79.
- Pajares, M. (2007). *Inmigrantes del Este. Procesos Migratorios de los Rumanos*. Barcelona: Icaria.
- Pastor, E. y Marchioni, M. (2016). Trabajo Social en barrios: sistematizando y visibilizando retos y dilemas. *Servicios Sociales y Política Social*, 112, 10-14.
- Sandu, D. (2007). La emergente migración transnacional en las aldeas de Rumanía. *Migraciones*, 21, 77-112.
- Sheller, M., and J. Urry. (2006). The New Mobilities Paradigm. *Environment & Planning A*, 38 (2), 207–226.
- Subirats, J. (2006). El nuevo papel de los gobiernos locales desde la proximidad y la implicación ciudadana. *Administración y Ciudadanía: Revista da Escola Galega de Administración Pública*, 1(1), 203-2016.
- Şuiu, A. (2019). “España es mi hogar”: movilidad de la diáspora rumana. *Anuario CIDOB de la Inmigración 2019*, pp. 274-298. DOI: doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2019.274
- Tarnovschi, D. (2008). Roma from Romania. En Boscoboinik, A. & Giordano, C. (Eds.), *Roma's identities in Southeast Europe: Romania*, pp. 24-37. EthnoBarometer.
- Viruela, R. (2020). “La movilidad geográfica de los trabajadores transfronterizos de Europa del Este en las dos últimas décadas”. *Cuadernos de Geografía*, 105: 7-28. <https://doi.org/10.7203/CGUV.105.17477>
- Viruela, R., & Marcu, S. (2015). Estrategias de los inmigrantes del Este en España durante la crisis económica. *Migraciones*, vol.38, pp. 35-59. <https://doi.org/10.14422%2Fmig.i38.y2015.002>
- Zapata, R. (2000). *Inmigración, innovación política y cultura de acomodación en España*. Barcelona, Bellaterra.

Factores sociodemográficos, salud mental y redes sociales: un estudio comparativo sobre la conducta suicida

Sociodemographic factors, mental health and social media: a comparative study on suicidal behavior

Claudia García-Martínez^{1,2*}, **Séfora Ene Gimeno**¹ & **Samara Sáez**¹

¹Asociación de Trastornos Depresivos de Aragón (AFDA)

²Universidad San Jorge (Villanueva de Gállego).

*Corresponding author: claudiagarmar@gmail.com

Recibido 2023-05-20. Aceptado 2023-06-05

Resumen

Introducción: El suicidio es un creciente problema de salud pública. Este estudio tiene como objetivo analizar la ideación, planificación y/o conducta suicida en relación a factores sociodemográficos, estado de salud mental y uso de redes sociales. Se comparó un grupo de personas con conducta suicida con otro grupo sin conducta suicida, emparejados por sexo y edad. Metodología: Se realizó un estudio descriptivo longitudinal comparativo. La variable de resultado fue la conducta suicida. Se recopilaron datos sobre variables sociodemográficas, salud mental y uso de redes sociales. Se utilizaron los estadísticos chi-cuadrado y T de student y se llevó a cabo un análisis de regresión logística multivariante. Resultados: Se contó con la participación de 102 sujetos, 51 de ellos con ideación o intento suicida, y 51 de ellos sin ideación suicida en el último año. Se encontraron diferencias significativas entre estos grupos en cuanto a variables sociodemográficas e historial de diagnósticos psiquiátricos. Según el análisis multivariante, los factores asociados con la conducta autolítica incluyen no estar trabajando (estudiar, desempleo, jubilado, o con incapacidad temporal o permanente) (B: 1,193, Odds ratio: 3,298), haber presentado un episodio depresivo el año anterior (B: -2,350, Odds ratio: 0,095), y haber experimentado un trastorno de ansiedad (B: -1,659, Odds ratio: 0,190). El modelo muestra una Rcuadrado de Cox y Snell de 0,418. Conclusiones: Estos resultados confirman la existencia de un perfil de personas en riesgo de conducta suicida. El uso diferencial de redes sociales puede servir para la evaluación ecológica instantánea de riesgo.

Palabras clave: Suicidio; determinantes sociales de la salud; redes sociales; depresión, comorbilidad psiquiátrica.

Abstract

Introduction: Suicide is a growing public health problem. This study aims to analyze suicidal ideation, planning, and/or behavior in relation to sociodemographic factors, mental health status, and use of social media, comparing a group of people with suicidal behavior and those without suicidal behavior, matched by sex and age. **Methodology:** A comparative longitudinal descriptive study was carried out. The outcome variable was suicidal behavior. Sociodemographic, mental health, and social media use variables were also collected. Chi-square and Student's T statistics were used and multivariate logistic regression was performed. **Results:** 102 subjects participated, 51 of them with suicidal ideation or attempt, and 51 of them without suicidal ideation. Significant differences were found between these groups in terms of sociodemographic variables and history of psychiatric diagnoses. According to the multivariate analysis, the factors associated with self-injurious behavior are: not being working (studying, unemployed, retired, or with a temporary or permanent disability) (B: 1.193, Odds ratio: 3.298), having a depressive episode in the previous year (B: -2.350, Odds ratio: 0.095), and an anxiety disorder (B: -1.659, Odds ratio: 0.190). The model has a Cox and Snell R-squared of 0.418. **Conclusions:** These results confirm the existence of a profile of people who may exhibit suicidal behavior. The different patterns of use of social media can be useful for instantaneous ecological risk assessment.

Keywords: Suicide; Social Determinants of Health; social media; depression, psychiatric comorbidity.

INTRODUCTION

Suicide has become a public health problem. There are more than 800,000 deaths each year, and it is the second leading cause of death in young people aged 15-29 years (World Health Organization, 2016). In addition, it is estimated that, for every self-inflicted death, there are another 20 suicide attempts (World Health Organization, 2016). In Spain, suicide has been the leading cause of non-natural death since 2012 (Instituto Nacional de Estadística, 2020).

Suicidal behavior is defined as a variety of behaviors including thinking about suicide (or ideation), planning to commit suicide, attempting suicide, and suicide itself. Research has consistently associated suicidal behavior with emotional states such as depression and hopelessness (Large, 2018; World Health Organization, 2014).

Several studies have examined risk factors for an attempt or completed suicide to occur. Among them, Bryan and Rudd's study (Bryan & Rudd, 2006; Pisani, Murrie, & Silverman, 2016) collects different

variables that have been empirically shown to be essential for risk assessment. These factors are predisposition to suicidal behavior (i.e., prior suicidal behavior, or psychiatric diagnoses,); presenting symptomatology (e.g., sadness, anhedonia, dyssomnia, low self-esteem, fatigue); presence of hopelessness; nature of suicidal thinking (e.g., ideation, suicidal plan, lethality of means, explicit suicidal intent); impulsivity and self-control; and identifiable precipitating factors or stressors (e.g., significant loss, relationship instability). Emotional dysregulation also appears to be an important predictor of suicidal outcomes (Berman & Silverman, 2014). On the other hand, protective factors such as social support or life satisfaction have also been identified.

Recent studies have concluded that the time factor may be a relevant variable in suicidal behavior. Some research using ecological momentary assessments through mobile devices has shown that suicidal ideation can vary over short periods (Kleinman et al., 2017). In this sense, assessments conducted in a natural environment for the person and in real time could be a crucial approach to suicide prevention (Bryan & Rudd, 2006; Sedano-Capdevila, Porrás-Segovia, Bello, Baca-García, & Barrigón, 2021; Wortzel, Homaifar, Matarazzo, & Brenner, 2014). Therefore, the role of social media as a tool in suicide prevention is being analyzed in recent years.

There is no doubt that social media have transformed the world and the way we communicate, with more than 3.8 billion users worldwide (Kessler, Bossarte, Luedtke, Zaslavsky, & Zubizarreta, 2020). It is common for people to express their emotions, beliefs, and thoughts through social media (Beck, Brown, Berchick, Stewart, & Steer, 1990). Therefore, these new forms of social interaction with suicidal behavior have been analyzed from a causal perspective; however, recent studies highlight the potential of social media to prevent and offer assistance at the time of self-injurious behavior (Ribeiro, Huang, Fox, & Franklin, 2018).

Online interventions for suicide prevention have focused primarily on three directions (Christensen, Batterham, & O'Dea, 2014): 1) online therapeutic interventions for suicide prevention; 2) online detection of suicidal tendencies; and 3) real-time identification of individuals at risk, either by others or by computer language processing systems using artificial intelligence (AI).

Social media have already demonstrated their potential in the real-time detection of mental health problems. For example, several studies have shown the effectiveness of Twitter in predicting users who will suffer from a depressive episode (Kleinman et al., 2017), postpartum depression, and even post-traumatic stress disorder (Luxton, June, & Fairall, 2012). Machine learning algorithms are now being used to assess suicide risk and identify suicidal individuals. Regarding suicidal behavior, social media can be considered a useful tool in its detection. Some studies have developed automatic (via AI) machine learning classification systems that can effectively differentiate people who are at risk of

suicide from those who are not (Braithwaite, Giraud-Carrier, West, Barnes, & Hanson, 2016). They are even able to identify temporal patterns in postings before suicide deaths. Reviews on the subject (Sedano-Capdevila et al., 2021) yield similar results. However, further validation of these systems is needed.

To deepen and shed light on the relationship between suicide, the use of social media, and the comorbidity of mental health problems, this study aims to analyze suicidal behavior in relation to sociodemographic factors, mental health status, and the use of social media. To this end, the aim is to compare a group of people with suicidal behavior and another group without suicidal behavior, matched by sex and age. Finally, it is intended to identify the predictive factors of suicidal behavior.

METHOD

Design

Descriptive comparative study of people with suicidal ideation or attempt in the last year and people without suicidal ideation, matched by sex and age, in relation to sociodemographic variables, mental disorders, and social media use factors.

Participants

Individuals who had presented suicidal behavior (suicidal ideation, planning, or attempt) during the last 12 months were recruited at the Aragon Association of Depressive Disorders (AFDA) and were matched by sex and age with people who had not experienced suicidal behavior.

The inclusion criteria for both groups (suicidal behavior and no suicidal behavior in the last year) were: being over 18 years of age, being able to read and write in Spanish, and being users of social media such as Twitter and/or Instagram.

Based on the study by Bellón et al. (Bellón et al., 2010), and considering the prevalence of depression, suicidal ideation, planning, and attempt in people with depression, the sample size was calculated for the bilateral hypothesis test in both groups. Assuming an error of 5%, with a confidence interval of 95%, a precision of 5%, and adding 25% for incomplete data and a lower prevalence in the control group due to the inclusion criteria, the required sample size was 40 subjects in each group. Finally, 51 persons participated in each group, with a total sample size of 102 subjects.

Instruments

The outcome variable was suicidal behavior understood as ideation, planning, and/or suicide attempts reported in the last 12 months. It was collected through the question: Have you experienced

major suicidal thoughts, planned a possible attempt, or attempted suicide in the last year? In which month was it? If the person answered affirmatively, indicating a time frame, it was considered that he/she had had suicidal ideation, planning, or attempt.

Sociodemographic, mental health status, and social media use variables were also collected. A questionnaire developed ad hoc for the study was used for this purpose.

Sociodemographic variables that act as social determinants of health: age; sex; marital status (single, married or partnered, divorced or separated); cohabitation at home (alone, with a partner, with partner and/or children, with my family of origin, with friends in a shared apartment, in a room in a shared apartment); level of education (basic education, compulsory education, vocational training, university studies); employment status (student, unemployed, employed, retired, temporary disability, permanent disability) were collected.

Use of social media: Use of social media and which ones; frequency of use (daily, every 2-3 days, every week, every 2 weeks, every 3-4 weeks, at least once a month); the number of hours of use if the frequency is daily; frequency of content posting (daily, every 2-3 days, weekly, every 2 weeks, every 2 weeks, every 3-4 weeks, less than once a month); frequency of use of social media in times of emotional distress (always, frequently, sometimes, rarely, never).

Mental health status: lifetime and past year diagnosis of depression; other mental health diagnosis and, if yes, specify which one (anxiety disorder, anxious-depressive adaptive disorder, sleep disorder, personality disorder (PD), eating disorder (ED), obsessive-compulsive disorder (OCD), substance abuse disorder, somatization disorder, specific phobia, other).

Data collection took place between May 2022 and April 2023.

Procedure

Dissemination was carried out mainly through the WhatsApp diffusion lists of people associated with the AFDA entity and information leaflets. For the recruitment of people without suicidal behavior, it was disseminated through triptychs in other social entities and centers of the University of Zaragoza and sent information about the study through WhatsApp among contacts.

Those interested in participating had access to an online questionnaire (through Google Forms) where information about the study was reflected and informed consent was requested through the same web application. The duration of the questionnaire was 15 minutes. Once recruited, they accessed the questionnaire. Given the characteristics of the study, a study cell phone and WhatsApp line were available throughout the duration of recruitment, attended by a trained health professional, to resolve doubts and deal with possible emergency situations.

Data analysis

IBM® SPSS® Statistics version 26 and Microsoft Excel were used to perform the statistical analyses. P-values lower than 0.05 were considered statistically significant. First, a descriptive analysis of the sample was performed showing means and standard deviations of the continuous variables, and the frequency and percentages of the categorical variables. Given the normal distribution of the continuous variables, parametric statistics were used. The study variables were compared according to whether or not suicidal behavior or ideation had occurred. For this purpose, Student's t-statistics and Chi-square were used depending on whether the variables were continuous or categorical, respectively. Finally, a multivariate logistic regression analysis was developed, keeping in the model the variables that obtained a p-value lower than 0.10. The dependent variable was suicide ideation, planning, and attempt, and the independent variables were the rest of the study variables. The following variables were categorized: age over or under 40 years; marital status married or single/divorced; basic education or vocational training/university studies; living alone or with non-affective partners, and living with affective partners; occupation working or not working (unemployed, studying, retired, or on temporary or permanent disability); frequency of social media use (above or below average) and posting daily or several days a week versus less frequently.

Ethical issues

All the procedures developed in this work complied with the ethical standards of the Clinical Research Ethics Committee of Aragón and with the Declaration of Helsinki of 1975, and its version revised in 2008. The study protocol was approved by the Clinical Research Ethics Committee of Aragón (Spain) (PI20/302). All participants signed the informed consent, and their data were anonymized.

RESULTS

A total of 102 subjects participated, 51 of them with suicidal ideation or attempt, and 51 of them without suicidal ideation. Table 1 shows the characteristics of the total sample. As can be seen, 88,2% of the participants were women, with a mean age of 35,21 years (SD: 0,734, range between 18 and 68 years). The profile of the participant is female, with university studies, living with people (with partner, partner and children, or family of origin), who is working, uses social media daily for about 3 hours on average per day, and rarely or never uses them in moments of emotional distress. The most used social media are WhatsApp, Youtube, and Facebook. Regarding mental health diagnoses, 59.8% have had depression at some time in their lives, and 55.9% also have another diagnosed psychiatric disorder, the most frequent being anxiety disorder (50%).

Table 1

Characteristics of the sample in the study variables.

VARIABLES	TOTAL SAMPLE n= 102
	Frequency (%)
	Mean (SD)
Sex	
Female	90 (88,2%)
Male	12 (11,8%)
Age*	35,21 (0,734)
Marital status	
Married or partnered	58 (56,8%)
Single	38 (37,3%)
Separated or divorced	6 (5,9%)
Coexistence at home	
I live alone	18 (17,6%)
I live with my partner	23 (22,5%)
I live with my partner and/or children	27 (26,5%)
I live with my family of origin	23 (22,5%)
I live with friends in a shared apartment	6 (5,9%)
I live in a room in a shared apartment	5 (4,9%)
Educational level	
Compulsory education	6 (5,9%)
Vocational training	26 (25,5%)
University studies	70 (68,6%)
Occupation	
Student	15 (14,7%)
Unemployed	17 (16,7%)
Employed	61 (59,8%)
Retired	1 (1,0%)
Temporary disability	5 (4,9%)
Permanently disabled	3 (2,9%)
Frequency of use of social media	
Daily	97 (95,1%)
Every 2-3 days	3 (2,9%)
Every week	2 (2,0%)
Every 2 weeks	0
Every 3-4 weeks	0
Less than once a month	0
Hours/day in social media*	3,02 (2,153)
Frequency of publication	

Daily	11 (10,8%)
Every 2-3 days	18 (17,6%)
Every week	12 (11,8%)
Every 2 weeks	7 (6,9%)
Every 3-4 weeks	13 (12,7%)
Less than once a month	41 (40,2%)
Use of social media in moments of discomfort	
Always	0
Frequently	9 (8,8%)
Occasionally	30 (29,4%)
Rarely	34 (33,3%)
Never	29 (28,4%)
History of depression	
No	41 (40,2%)
Yes	61 (59,8%)
Depression in the last year	
No	64 (62,7%)
Yes	38 (37,3%)
Other psychiatric diagnoses	
No	45 (44,1%)
Yes	57 (55,9%)
Psychiatric diagnosis (yes%)	
Anxiety disorder	51 (50%)
Anxious-depressive adaptive disorder	15 (14,7%)
Sleep disorder	15 (14,7%)
Personality disorder	6 (5,9%)
Eating behavior disorder	11 (10,8%)
Obsessive-compulsive disorder	5 (4,9%)
Substance abuse disorder	1 (1%)
Somatization disorder	1 (1%)
Specific phobia	2 (2%)

*Continuous variables are shown as means and standard deviations (SD).

Table 2 shows the comparison between subjects who have had suicidal ideation or attempts and those who have not had suicidal ideation or attempts in the last year. As can be seen, there are significant differences in the marital status variable, with people with suicidal behavior or attempts being mostly single or separated/divorced; in relation to occupation, with people with suicidal behavior or attempts being mostly unemployed (unemployed, retired, with a disability, etc.); in the variable hours of use of social media and use in moments of emotional distress, being higher in people with suicidal behavior

or attempt; and finally regarding mental health diagnoses, with a higher percentage of people with suicidal ideation or attempt with a previous diagnosis or in the last year of depression and other psychiatric comorbidities such as anxiety disorders, anxious-depressive adaptive disorder, sleep disorder, and an eating disorder.

Table 2

Comparison of subjects with suicidal ideation or attempt and those without suicidal ideation or attempt on the study variables.

VARIABLES	SUBJECTS WITHOUT	SUBJECTS WITH SUICIDAL	P-VALUE
	SUICIDAL IDEATION	IDEATION	
	OR SUICIDE ATTEMPT	OR SUICIDE ATTEMPT	
	N=51	N=51	
	Frequency (%)	Frequency (%)	
	Mean (SD)	Mean (SD)	
Sex			
Female	45 (88,2%)	45 (88,2%)	
Male	6 (11,8%)	6 (11,8%)	
Age*	36,10 (10,54)	34,31 (10,95)	0,404
Marital status			
Married or partnered	33 (64,7%)	25 (49%)	0,027
Single	18 (35,3%)	20 (39,2%)	
Separated or divorced	0	6 (11,8%)	
Coexistence at home			
I live alone	8 (15,7%)	10 (19,6%)	
I live with my partner	13 (25,5%)	10 (19,6%)	0,475
I live with my partner and/or children	16 (31,4%)	11 (21,6%)	
I live with my family of origin	8 (15,7%)	15 (29,4%)	
I live with friends in a shared apartment	4 (7,8%)	2 (3,9%)	
I live in a room in a shared apartment	2 (3,9%)	3 (5,9%)	
Educational level			
Compulsory education	1 (2%)	5 (9,8%)	0,065
Vocational training	10 (19,6%)	16 (31,4%)	
University studies	40 (78,4%)	30 (58,8%)	
Occupation			
Student	5 (9,8%)	10 (19,6%)	
Unemployed	6 (11,8%)	11 (21,6%)	0,027
Employed	38 (74,5%)	23 (45,1%)	
Retired	1 (2,0%)	4 (7,8%)	
Temporary disability	1 (2,0%)	3 (5,9%)	
Permanently disabled			

Frequency of use of social media			
Daily	58 (94,1%)	49 (96,1%)	
Every 2-3 days	1 (2%)	2 (3,9%)	0,310
Every week	2 (3,9%)	0	
Every 2 weeks	0	0	
Every 3-4 weeks	0	0	
Less than once a month	0	0	
Hours/day in social media*	2,65 (2,11)	3,39 (2,14)	0,02
Frequency of publication			
Daily	5 (9,8%)	6 (11,8%)	0,345
Every 2-3 days	6 (11,8%)	12 (23,5%)	
Every week	8 (15,7%)	4 (7,8%)	
Every 2 weeks	2 (3,9%)	5 (9,8%)	
Every 3-4 weeks	8 (15,7%)	5 (9,8%)	
Less than once a month	22 (43,1%)	19 (37,3%)	
Use of social media in moments of discomfort			
Always	0		0,010
Frequently	4 (7,8%)	5 (9,8%)	
Occasionally	8 (15,7%)	22 (43,1%)	
Rarely	19 (37,3%)	15 (29,4%)	
Never	20 (39,2%)	9 (17,6%)	
History of depression			
No	31 (60,8%)	10 (19,6%)	<0,001
Yes	20 (39,2%)	41 (80,4%)	
Depression in the last year			
No	45 (88,2%)	19 (37,3%)	<0,001
Yes	6 (11,8%)	32 (62,7%)	
Other psychiatric diagnoses			
No	31 (60,8%)	14 (27,5%)	0,001
Yes	20 (39,2%)	37 (72,5%)	
Psychiatric diagnosis (yes%)			
Anxiety disorder	14 (27,5%)	37 (72,5%)	<0,001
Anxious-depressive adaptive disorder	4 (7,8%)	11 (21,6%)	0,050
Sleep disorder	3 (5,9%)	12 (23,5%)	0,012
Personality disorder	1 (2%)	5 (9,8%)	0,092
Eating behavior disorder	2 (3,9%)	9 (17,6%)	0,025
Obsessive-compulsive disorder	1 (2%)	4 (7,8%)	0,169
Substance abuse disorder	1 (2%)	0	0,315
Somatization disorder	0	1 (2%)	0,315
Specific phobia	0	2 (3,9%)	0,153

*Continuous variables are shown as means and standard deviations (SD). Student's t-statistic is used in the comparison between groups. For the rest of the variables, which are shown in frequencies and percentages, the Chi-Square statistic is used in the comparison between groups.

The results of the multivariate analysis are shown in Table 3, where only the factors that obtained a p-value of less than 0.10 are shown. As can be seen, the factors associated with self-injurious behavior are not working (studying, unemployed, retired, or on temporary or permanent disability) (B: 1.193, Odds ratio: 3.298), having a depressive episode in the previous year (B: -2.350, Odds ratio: 0.095), and an anxiety disorder (B: -1.659, Odds ratio: 0.190). The model has a Cox and Snell R-squared of 0.418.

Table 3.

Multivariate logistic regression of factors associated with suicide ideation or attempt.

	B	Exp (B) Odds ratio	95% Intervalo de confianza Exp(B)		p-valor
Not working	1,193	3,298	0,962	11,310	0,058
Working	0 ^b	Ref			.
Not having depression in the previous year	-2,350	0,095	0,023	0,397	0,001
Having depression in previous year	0 ^b	Ref			.
No diagnosis of anxiety disorder	-1,659	0,190	0,052	0,700	0,013
Anxiety disorder	0 ^b	Ref			.

DISCUSSION

The results of this study shed light on the profile of the person who has suicidal ideation, planning, or attempt in relation to sociodemographic variables, use of social media, and mental health diagnoses. The relevant variables are sex, the presence of a depressive disorder, and people who present an anxiety disorder.

In relation to sex differences, we know that women have twice the risk of developing major depression compared to men (Gili et al., 2011; Haro et al., 2006; Kim et al., 2016; Vives et al., 2013). In the case of suicidal behavior, there is likewise a higher percentage of women with suicide attempts compared to men, even though deaths are more frequent in men (Canetto & Sakinofsky, 1998).

Both facts, in addition to the known comorbidity between depression and suicidal behavior (Henriksson et al., 1993), would explain this higher profile of women. The difference in the prevalence of depression as a function of gender can be explained by biological, psychological, and social factors (Janet S. Hyde & Mezulis, 2020; Janet Shibley Hyde, Mezulis, & Abramson, 2008), but it is relevant to take into account the evolutionary perspective when explaining the risk factors for depression (Salk, Hyde, & Abramson, 2017). In this sense, this perspective points out that the differences would begin

to occur from adolescence onwards at which time there may be the appearance of certain stressors or role development, both based on gender, which would explain a greater vulnerability to develop depression in the future.

On the other hand, these results confirm the relationship evidenced in the literature between suicidal behavior and the presence of depression and anxiety (Beck et al., 1990; Gouin et al., 2023; Hu et al., 2023; Laghaei, Mehrabizadeh Honarmand, Jobson, Abdollahpour Ranjbar, & Habibi Asgarabad, 2023; Misiak, Samochowiec, Gawęda, & Frydecka, 2023; Nawaz, Shah, & Ali, 2023; Ribeiro et al., 2018; Souza et al., 2023; Wilk, Falk, Joseph, & Smith, 2023), as well as with other social determinants of health. Other significant mental health diagnoses such as anxious-depressive adaptive disorder, sleep disorder, and eating disorder also appear in the bivariate analysis. The relationship between suicide and insomnia and adaptive disorders has been confirmed in the literature (Kramer et al., 2023; Misiak et al., 2023). The relationship between suicide and having an ED should be studied further since several studies (Sohn et al., 2023; Velkoff, Brown, Kaye, & Wierenga, 2023) have found that people with ED have a higher prevalence of non-suicidal self-injury, suicide ideation, and attempt but not death by suicide compared to controls and emphasize the need for effective clinical strategies to address these behaviors in patients with ED. A difference close to significance has been found between people presenting personality disorder and suicide (p-value is 0.09), as exists in the literature (Kaurin, Dombrowski, Hallquist, & Wright, 2023), but it may be due to the design and the small percentage of patients presenting PD in this study.

In relation to sociodemographic variables, significant differences have been found between suicide, educational level, marital status, or being employed. These factors are in turn risk factors for depression. These results have also been found in the literature (Bjelland et al., 2008; Golden et al., 2009; Koster et al., 2006; Lino, Portela, Camacho, Atie, & Lima, 2013; Lorant et al., 2007; Phelan, Link, & Tehranifar, 2010; Plaisier et al., 2007; Weich, Nazareth, Morgan, & King, 2007).

Regarding the use of social media, people with suicide ideation, planning, or attempts use social media more hours per day, and more frequently when they present emotional distress. Beyond the impact that the use of social media may have on people's mental health, this fact allows us to know that people at risk of suicidal behavior use social media at times of distress. Therefore, social media can be a key means for the early detection of suicide, as established by several studies (Aladag, Muderrisoglu, Akbas, Zahmacioglu, & Bingol, 2018; Braithwaite et al., 2016; Cheng, Li, Kwok, Zhu, & Yip, 2017; Coppersmith, Leary, Crutchley, & Fine, 2018).

This study presents strengths and limitations. Among the strengths, we can highlight the novelty of the study in shedding light on the profile of people with suicidal ideation, planning, and attempt through a comparison of sex- and age-matched cohorts.

On the other hand, this study also has limitations. The first of these is that, as one of the study's objectives is to analyze the relationship between suicide and social media, one exclusion criterion is not using social media. The digital divide affects the sample of this study and people who do not use social media, such as older people, are not reflected. It would be interesting to know the risk profile of people who do not use social media and to explore through what alternative means they communicate their psychological state. Another limitation is that the source of information was the patients themselves with self-reported measures. In the future, it would be interesting to include validated instruments to measure suicidal behavior in the study.

CONCLUSION

Given the relevance of suicide as a public health problem, it is important to shed light on the relationship between suicide, sociodemographic variables, other mental health diagnoses, and social media use. People with suicidal behavior or attempts present mental health disorders such as depression, anxiety, sleep disorder, or adaptive disorders. In addition, they use social media more times per day and specifically when they present emotional distress. The development and knowledge of a risk profile may allow us to more accurately tailor suicide preventive actions towards this specific population and thus improve the effectiveness of interventions.

AVAILABILITY OF DATA AND MATERIALS

Data supporting the findings of this study are available, upon reasoned request, from the corresponding author.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare that they have no conflict of interest.

FUNDING

This study has been financed by the Carlos III Health Institute, project FIS PI021/01356, and FEDER funds "Otra forma de hacer Europa". The funding institution has not intervened at any time in the development, analysis, and publication of this study.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

CGM was responsible for the following contributions: conceptualization, data curation, formal analysis, drafting-original manuscript, and editing. SEG and SSM were responsible for conceptualization, writing, editing, and revising the manuscript.

ACKNOWLEDGMENTS

The authors would like to thank Selene Fernández and the Association of Depressive Disorders of Aragon (AFDA), their workers and associates for their collaboration in the development of this study.

REFERENCES

- Aladag, A. E., Muderrisoglu, S., Akbas, N. B., Zahmacioglu, O., & Bingol, H. O. (2018). Detecting Suicidal Ideation on Forums: Proof-of-Concept Study. *Journal of Medical Internet Research*, 20(6). <https://doi.org/10.2196/JMIR.9840>
- Beck, A. T., Brown, G., Berchick, R. J., Stewart, B. L., & Steer, R. A. (1990). Relationship between hopelessness and ultimate suicide: a replication with psychiatric outpatients. *The American Journal of Psychiatry*, 147(2), 190–195. <https://doi.org/10.1176/AJP.147.2.190>
- Bellón, J. A., De Dios Luna, J., Moreno, B., Montón-Franco, C., GildeGómez-Barragán, M. J., Sánchez-Celaya, M., ... Torres-González, F. (2010). Psychosocial and sociodemographic predictors of attrition in a longitudinal study of major depression in primary care: The predictD-Spain study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(10). <https://doi.org/10.1136/jech.2008.085290>
- Berman, A. L., & Silverman, M. M. (2014). Suicide risk assessment and risk formulation part II: Suicide risk formulation and the determination of levels of risk. *Suicide & Life-Threatening Behavior*, 44(4), 432–443. <https://doi.org/10.1111/SLTB.12067>
- Bjelland, I., Krokstad, S., Mykletun, A., Dahl, A. A., Tell, G. S., & Tambs, K. (2008). Does a higher educational level protect against anxiety and depression? The HUNT study. *Social Science & Medicine*, 66(6), 1334–1345. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.12.019>
- Braithwaite, S. R., Giraud-Carrier, C., West, J., Barnes, M. D., & Hanson, C. L. (2016). Validating Machine Learning Algorithms for Twitter Data Against Established Measures of Suicidality. *JMIR Mental Health*, 3(2). <https://doi.org/10.2196/MENTAL.4822>
- Bryan, C. J., & Rudd, M. D. (2006). Advances in the assessment of suicide risk. *Journal of Clinical Psychology*, 62(2), 185–200. <https://doi.org/10.1002/JCLP.20222>

- Canetto, S., & Sakinofsky, I. (1998). The gender paradox in suicide. *Suicide Life Threat Behav*, 28(1), 1–23.
- Cheng, Q., Li, T. M., Kwok, C. L., Zhu, T., & Yip, P. S. (2017). Assessing Suicide Risk and Emotional Distress in Chinese Social Media: A Text Mining and Machine Learning Study. *Journal of Medical Internet Research*, 19(7). <https://doi.org/10.2196/JMIR.7276>
- Christensen, H., Batterham, P. J., & O’Dea, B. (2014). E-health interventions for suicide prevention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 11(8), 8193–8212. <https://doi.org/10.3390/IJERPH110808193>
- Coppersmith, G., Leary, R., Crutchley, P., & Fine, A. (2018). Natural Language Processing of Social Media as Screening for Suicide Risk. *Biomedical Informatics Insights*, 10, 117822261879286. <https://doi.org/10.1177/1178222618792860>
- Gili, M., Garcia-Toro, M., Vives, M., Armengol, S., Garcia-Campayo, J., Soriano, J. B., & Roca, M. (2011). Medical comorbidity in recurrent versus first-episode depressive patients. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 123(3), 220–227. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.2010.01646.x>
- Golden, J., Conroy, R. M., Bruce, I., Denihan, A., Greene, E., Kirby, M., & Lawlor, B. A. (2009). Loneliness, social support networks, mood and wellbeing in community-dwelling elderly. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 24(7), 694–700. <https://doi.org/10.1002/gps.2181>
- Gouin, J. P., MacNeil, S., de la Torre-Luque, A., Chartrand, E., Chadi, N., Rouquette, A., ... Geoffroy, M. C. (2023). Depression, anxiety, and suicidal ideation in a population-based cohort of young adults before and during the first 12 months of the COVID-19 pandemic in Canada. *Canadian Journal of Public Health = Revue Canadienne de Sante Publique*, 114(3). <https://doi.org/10.17269/S41997-023-00772-7>
- Haro, J. M., Palacín, C., Vilagut, G., Martínez, M., Bernal, M., Luque, I., ... Grupo ESEMeD-España. (2006). [Prevalence of mental disorders and associated factors: results from the ESEMeD-Spain study]. *Medicina Clinica*, 126(12), 445–451. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16620730>
- Henriksson, M. M., Aro, H. M., Marttunen, M. J., Heikkinen, M. E., Isometsa, E. T., Kuoppasalmi, K. I., & Lonnqvist, J. K. (1993). Mental disorders and comorbidity in suicide. *The American Journal of Psychiatry*, 150(6), 935–940. <https://doi.org/10.1176/AJP.150.6.935>

- Hu, F. H., Zhao, D. Y., Fu, X. L., Zhang, W. Q., Tang, W., Hu, S. Q., ... Chen, H. L. (2023). Effects of social support on suicide-related behaviors in patients with severe mental illness: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 328, 324–333.
<https://doi.org/10.1016/J.JAD.2023.02.070>
- Hyde, J. S., & Mezulis, A. H. (2020). Gender Differences in Depression: Biological, Affective, Cognitive, and Sociocultural Factors. *Harvard Review of Psychiatry*, 28(1), 4–13.
<https://doi.org/10.1097/HRP.0000000000000230>
- Hyde, J. S., Mezulis, A. H., & Abramson, L. Y. (2008). The ABCs of depression: integrating affective, biological, and cognitive models to explain the emergence of the gender difference in depression. *Psychological Review*, 115(2), 291–313. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.115.2.291>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Defunciones según la Causa de Muerte Año 2020*. Retrieved from http://www.ine.es/prensa/edcm_2020.pdf
- Kaurin, A., Dombrowski, A. Y., Hallquist, M. N., & Wright, A. G. C. (2023). Suicidal urges and attempted suicide at multiple time scales in borderline personality disorder. *Journal of Affective Disorders*, 329, 581–588. <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2023.02.034>
- Kessler, R. C., Bossarte, R. M., Luedtke, A., Zaslavsky, A. M., & Zubizarreta, J. R. (2020). Suicide prediction models: a critical review of recent research with recommendations for the way forward. *Molecular Psychiatry*, 25(1), 168–179. <https://doi.org/10.1038/S41380-019-0531-0>
- Kim, S. E., Kim, H. N., Cho, J., Kwon, M. J., Chang, Y., Ryu, S., ... Kim, H. L. (2016). Direct and Indirect Effects of Five Factor Personality and Gender on Depressive Symptoms Mediated by Perceived Stress. *PloS One*, 11(4). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0154140>
- Kleiman, E. M., Turner, B. J., Fedor, S., Beale, E. E., Huffman, J. C., & Nock, M. K. (2017). Examination of real-time fluctuations in suicidal ideation and its risk factors: Results from two ecological momentary assessment studies. *Journal of Abnormal Psychology*, 126(6), 726–738.
<https://doi.org/10.1037/ABN0000273>
- Koster, A., Bosma, H., Kempen, G. I. J. M., Penninx, B. W. J. H., Beekman, A. T. F., Deeg, D. J. H., & van Eijk, J. T. M. (2006). Socioeconomic differences in incident depression in older adults: The role of psychosocial factors, physical health status, and behavioral factors. *Journal of Psychosomatic Research*, 61(5), 619–627. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2006.05.009>




- Kramer, E. B., Gaeddert, L. A., Jackson, C. L., Hostetter, T. A., Forster, J. E., & Nazem, S. (2023). The association among insomnia symptom severity, comorbid symptoms, and suicidal ideation in two veteran cohorts meeting diagnostic criteria for insomnia disorder. *Journal of Clinical Psychology, 79*(5). <https://doi.org/10.1002/JCLP.23488>
- Laghaei, M., Mehrabizadeh Honarmand, M., Jobson, L., Abdollahpour Ranjbar, H., & Habibi Asgarabad, M. (2023). Pathways from childhood trauma to suicidal ideation: mediating through difficulties in emotion regulation and depressive symptoms. *BMC Psychiatry, 23*(1), 295. <https://doi.org/10.1186/S12888-023-04699-8>
- Large, M. M. (2018). The role of prediction in suicide prevention. *Dialogues in Clinical Neuroscience, 20*(3), 197–205. <https://doi.org/10.31887/DCNS.2018.20.3/MLARGE>
- Lino, V. T. S., Portela, M. C., Camacho, L. A. B., Atie, S., & Lima, M. J. B. (2013). Assessment of social support and its association to depression, self-perceived health and chronic diseases in elderly individuals residing in an area of poverty and social vulnerability in rio de janeiro city, Brazil. *PloS One, 8*(8), e71712. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0071712>
- Lorant, V., Croux, C., Weich, S., Deliège, D., Mackenbach, J., & Anseau, M. (2007). Depression and socio-economic risk factors: 7-year longitudinal population study. *British Journal of Psychiatry, 190*(4), 293–298. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.105.020040>
- Luxton, D. D., June, J. D., & Fairall, J. M. (2012). Social media and suicide: a public health perspective. *American Journal of Public Health, 102 Suppl 2*(Suppl 2). <https://doi.org/10.2105/AJPH.2011.300608>
- Misiak, B., Samochowiec, J., Gawęda, Ł., & Frydecka, D. (2023). Association of sociodemographic, proximal, and distal clinical factors with current suicidal ideation: Findings from a nonclinical sample of young adults. *European Psychiatry : The Journal of the Association of European Psychiatrists, 66*(1). <https://doi.org/10.1192/J.EURPSY.2023.14>
- Nawaz, H., Shah, I., & Ali, S. (2023). The amygdala connectivity with depression and suicide ideation with suicide behavior: A meta-analysis of structural MRI, resting-state fMRI and task fMRI. *Progress in Neuro-Psychopharmacology & Biological Psychiatry, 124*. <https://doi.org/10.1016/J.PNPBP.2023.110736>
- Phelan, J. C., Link, B. G., & Tehranifar, P. (2010). Social Conditions as Fundamental Causes of Health Inequalities: Theory, Evidence, and Policy Implications. *J. Health Soc. Behav, 51*, S28–S40.

- Pisani, A. R., Murrie, D. C., & Silverman, M. M. (2016). Reformulating Suicide Risk Formulation: From Prediction to Prevention. *Academic Psychiatry : The Journal of the American Association of Directors of Psychiatric Residency Training and the Association for Academic Psychiatry*, 40(4), 623–629. <https://doi.org/10.1007/S40596-015-0434-6>
- Plaisier, I., de Bruijn, J. G. M., de Graaf, R., Have, M. ten, Beekman, A. T. F., & Penninx, B. W. J. H. (2007). The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees. *Social Science & Medicine*, 64(2), 401–410. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.09.008>
- Ribeiro, J. D., Huang, X., Fox, K. R., & Franklin, J. C. (2018). Depression and hopelessness as risk factors for suicide ideation, attempts and death: meta-analysis of longitudinal studies. *The British Journal of Psychiatry : The Journal of Mental Science*, 212(5), 279–286. <https://doi.org/10.1192/BJP.2018.27>
- Salk, R. H., Hyde, J. S., & Abramson, L. Y. (2017). Gender differences in depression in representative national samples: Meta-analyses of diagnoses and symptoms. *Psychological Bulletin*, 143(8), 783–822. <https://doi.org/10.1037/BUL0000102>
- Sedano-Capdevila, A., Porrás-Segovia, A., Bello, H. J., Baca-García, E., & Barrigón, M. L. (2021). Use of Ecological Momentary Assessment to Study Suicidal Thoughts and Behavior: a Systematic Review. *Current Psychiatry Reports*, 23(7). <https://doi.org/10.1007/S11920-021-01255-7>
- Sohn, M. N., Dimitropoulos, G., Ramirez, A., McPherson, C., Anderson, A., Munir, A., ... Devoe, D. J. (2023). Non-suicidal self-injury, suicidal thoughts and behaviors in individuals with an eating disorder relative to healthy and psychiatric controls: A systematic review and meta-analysis. *The International Journal of Eating Disorders*, 56(3), 501–515. <https://doi.org/10.1002/EAT.23880>
- Souza, L. C., Galvão, L. P., Paiva, H. S., Périco, C. de A. M., Ventriglio, A., Torales, J., ... Martins-da-Silva, A. S. (2023). Major depressive disorder as a risk factor for suicidal ideation for attendees of educational institutions: a meta-analysis and meta-regression. *Revista Paulista de Pediatria : Orgao Oficial Da Sociedade de Pediatria de Sao Paulo*, 41, e2021344. <https://doi.org/10.1590/1984-0462/2023/41/2021344>
- Velkoff, E. A., Brown, T. A., Kaye, W. H., & Wierenga, C. E. (2023). Confirmatory factor analysis of Acute Suicidal Affective Disturbance in a sample of treatment-seeking eating disorder patients. *Journal of Affective Disorders*, 326, 155–162. <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2023.01.089>

- Vives, M., García-Toro, M., Armengol, S., Perez, M. C., Fernández, J. R., & Gili, M. (2013). [Prevalence and factors associated to mental disorders in primary care attenders aged 75 and older]. *Actas Espanolas de Psiquiatria*, 41(4), 218–226. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23884613>
- Weich, S., Nazareth, I., Morgan, L., & King, M. (2007). Treatment of depression in primary care. Socio-economic status, clinical need and receipt of treatment. *The British Journal of Psychiatry : The Journal of Mental Science*, 191, 164–169. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.106.032219>
- Wilk, A., Falk, A., Joseph, R., & Smith, S. (2023). Mood and Anxiety Disorders: Suicide. *FP Essentials*, 527, 19–24. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37036768/>
- World Health Organization. (2014). *Preventing suicide: A global imperative*. . Geneve.
- World Health Organization. (2016). *Suicide rate estimates, age-standardized - Estimates by WHO region*. Retrieved from World Health Organization website: app.who.int/gho/data/view.main.MHSUICEDEASDRREGv?lang=en
- Wortzel, H. S., Homaifar, B., Matarazzo, B., & Brenner, L. A. (2014). Therapeutic risk management of the suicidal patient: stratifying risk in terms of severity and temporality. *Journal of Psychiatric Practice*, 20(1), 63–67. <https://doi.org/10.1097/01.PRA.0000442940.46328.63>

Análisis del valor percibido y desinformación aplicados a los cigarrillos electrónicos en españoles jóvenes

Analysis of perceived value and misinformation about e-cigarettes among spanish youngs

Víctor José Villanueva-Blasco^{1*} , Merve Akardas², Manuel Isorna Folgar³  y Juan Miguel Rey-Pino² 

¹ Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Internacional de Valencia, 46002, Valencia, España.

² Universidad de Granada.

³ Facultad de Educación y Trabajo Social, Campus As Lagoas, Universidad de Vigo, 32004 Ourense, España.

*Autor de correspondencia: vjvillanueva@universidadviu.com

Recibido 2023-05-22. Aceptado 2023-09-22

Resumen

Introducción. El tabaco, y su componente principal, la nicotina, continúa siendo uno de los principales problemas de salud a nivel mundial. Actualmente está aumentado el uso de los cigarrillos electrónicos (CE). El objetivo fue analizar el valor percibido y las motivaciones para el consumo de nicotina a través de los cigarrillos electrónicos y su convergencia con las estrategias de desinformación y marketing de la industria de la nicotina. Métodos. Se utilizó una metodología cualitativa a través de una revisión centrada en el valor percibido de la nicotina y sus tecnologías de consumo habituales, y entrevistas en profundidad a 15 jóvenes universitarios. Resultados. Se identifican varios componentes del valor percibido de la experiencia de consumir nicotina a través de los CE frente al cigarrillo convencional, en consonancia con la estrategia de desinformación y difusión de fake news de la industria. Estos se refieren a los CE como productos menos perjudiciales que el tabaco convencional, más limpios, atractivos y facilitadores para el abandono del consumo de tabaco. Conclusiones. Se evidencia cómo las marcas están aprovechando la capacidad limitada del consumidor para procesar mensajes en su toma de decisiones a través de la comunicación de marketing realizada, basadas en desinformación y fake news. Es necesario continuar indagando sobre las estrategias de la industria para fomentar el consumo de nicotina en la población, especialmente en los jóvenes.

Palabras clave: Tabaco; cigarrillo electrónico; valor percibido; desinformación; fake news.

Abstract

Tobacco, and its main component, nicotine, continues to be one of the main health problems worldwide. The use of electronic cigarettes (EC) is currently increasing. The objective was to analyze the perceived value and motivations for the consumption of nicotine through e-cigarettes and their convergence with the disinformation and marketing strategies of the nicotine industry. Methods. A qualitative methodology was used through a review focused on the perceived value of nicotine and its usual consumption technologies, and in-depth interviews with 15 university students. Results. Several components of the perceived value of the nicotine-consuming experience through EC versus conventional cigarettes are identified, in line with the industry's disinformation and fake news dissemination strategy. These refer to EC as less harmful, clean, attractive, and facilitating products for the cessation of tobacco use. Conclusions. It is evident how brands are taking advantage of the limited rationality of the consumer in their decision making through the marketing communication made, based on disinformation and fake news. Further research is needed into industry strategies to promote nicotine use in the population, especially among young people.

Keywords: Tobacco; e-cigarette; perceived value; disinformation; fake news.

INTRODUCCIÓN

El tabaco, y su componente principal, la nicotina, continúa siendo uno de los principales problemas de salud a nivel mundial. Su consumo causa la muerte a más de 8 millones de personas al año en todo el mundo, de las cuales más de 7 millones son consumidores directos y alrededor de 1,2 millones son no fumadores expuestos al humo ajeno (WHO, 2021). El tabaco es perjudicial en todas sus modalidades y no existe un nivel seguro de exposición.

Si bien el consumo de tabaco está disminuyendo a nivel europeo, está aumentado el uso de los cigarrillos electrónicos (CE), también llamado “vaporizador electrónico” o “e- cigarette”. Según la European School Survey Project on Alcohol and Other Drugs (ESPAD) (EMCDDA, 2020), la media de consumo es similar a la observada en el tabaco (40% alguna vez en la vida; 14% últimos 30 días). En el caso de España, según el informe EDADES (Encuesta Sobre Alcohol y Otras Drogas en España) 2019/2020 (OEDA, 2021), el 39,4% de la población de 15 a 64 años ha consumido tabaco en el último año, el 36,8% en el último mes y el 32,3% lo consume a diario. Entre los consumidores de tabaco, la prevalencia de consumo de CE es mayor entre los que han fumado tabaco recientemente (14,4% alguna vez en la vida y casi el 21% a diario en el último mes).

La Industria de los productos de la nicotina está evolucionando. A través de los CE y los productos calentados del tabaco (HTP en sus siglas en inglés), han intentado evitar las restricciones que la legislación presenta a los productos habituales del tabaco (Peruga et al., 2022). Estos productos

novedosos se plantean como sustitutos al tabaco tradicional, como parte de una estrategia de innovación de productos más atractivos, especialmente entre los jóvenes, junto a tecnologías exóticas (Maziak et al., 2015; WHO, 2021). La industria de la nicotina posee una inteligencia de mercados de más de cien años, además de unos presupuestos ingentes para desarrollar sus planes de marketing, presentar nuevos productos basados en estudios de mercados, amén de sus campañas de comunicación en el mercado de los productos adictivos legales (Bero, 2005; Van der Eijk, 2021).

En marketing social se han utilizado teorías que han resultado especialmente útiles para analizar comportamientos sociales, las cuales han venido del campo de la psicología, como es el caso del modelo transteórico (DiClemente et al., 1985), la teoría de la acción planeada (Ajzen, 1991), la teoría de las creencias de salud (Kirscht, 1988) o la teoría de la motivación de la protección (Prentice-Dunn y Rogers, 1986). Todas estas teorías asocian beneficios y costes a los procesos de cambio comportamental, como es el caso del consumo de nicotina, donde hay una relación directa con las percepciones de beneficios y sacrificios (Montero-Simó et al., 2018). Los estudios señalan que los consumidores de estos nuevos productos de nicotina, como el CE o la cachimba, los encuentran más atractivos, y los asocian con una mayor sensación de limpieza, además de considerarlos productos distintivos que ayudan a mejorar la socialización (Hair et al., 2018). Otros trabajos se centran en la menor percepción de riesgos de consumir nicotina (El-Toukhy et al., 2018; Nyman et al., 2018), especialmente entre adolescentes y jóvenes, lo que además podría estar facilitando el consumo entre no consumidores actuales (McKelvey et al., 2018).

Tabaco de liar

El tabaco de liar ha estado tradicionalmente asociado a un consumo por parte de segmentos alternativos o de clases socioeconómicas medio bajas. Sin embargo, en los últimos años, debido a los progresivos incrementos en las tasas impositivas de los cigarrillos industriales, se ha expandido su consumo en un espectro más amplio de consumidores de tabaco debido a su menor precio (Viudes de Velasco, 2010). Entre estos consumidores existen creencias erróneas de estar fumando un producto menos nocivo (Brown et al., 2015), más natural y menos industrial (O'Connor et al., 2007), fruto de las estrategias de desinformación y fake news difundidas sobre el tabaco de liar. La falsa creencia de que el tabaco de liar es menos dañino para la salud se observa especialmente en jóvenes (Lidón et al., 2020). Sin embargo, los contenidos de nicotina, alquitrán y monóxido de carbono alcanzan valores de hasta el 70%, 85% y 84%, respectivamente, más de lo permitido en los cigarrillos convencionales (Calduch et al., 2012). Mayor concentración de nicotina significa mayor poder adictivo. Más alquitrán y monóxido de carbono se traduce en mayor capacidad de producir enfermedad. Concretamente, los fumadores de tabaco de liar muestran un mayor riesgo de cáncer

de boca, laringe, faringe y pulmón que los fumadores de cigarrillos convencionales (Calduch et al., 2012).

Cigarrillos Electrónicos

Los CE son un tipo de Dispositivo Susceptible de Liberación de Nicotina (DSLN) que según la legislación (Ley 28/2005 y de la Directiva 2014/40/UE) se definen como “un producto, o cualquiera de sus componentes, incluidos los cartuchos y el dispositivo sin cartucho, que pueda utilizarse para el consumo de vapor que contenga nicotina a través de una boquilla”. Estos dispositivos de tabaco sin combustión replican el ritual del hábito de fumar proporcionando nicotina de una manera similar a los cigarrillos convencionales, pero en lugar de humo expulsan un aerosol. La denominación “vaper” ha sido una estrategia de manipulación informativa por parte de la industria hacia los consumidores haciéndoles creer la idea de que aspiran vapor de agua, y por tanto transmitirles una imagen de inocuidad (Grana y Ling, 2014). Frente a los supuestos beneficios aducidos por el marketing de estos productos, existe amplio consenso en considerar que faltan evidencias científicas que los avalen (MSSSI, 2014). Por el contrario, entre los productos químicos identificados en el aerosol de los CE se encuentra la nicotina, habitualmente entre 6 y 36 mg, siendo la dosis letal entre 0,5 y 1 mg por kg de peso, lo que supondría que una ingesta accidental en personas de bajo peso, como un menor, comprometería su vida (Osca et al., 2014). También están presentes el propilenglicol, la glicerina vegetal, compuestos orgánicos volátiles (benzeno, tolueno), metales pesados (cromo, cadmio, zinc, níquel, plata, estaño), partículas PM 2.5, carbonilos, nitrosaminas, hidrocarburos policíclicos, dietilenglicol (anticongelante) o compuestos carcinógenos como las nitrosaminas, N-nitrosaminas e impurezas específicas del CE potencialmente nocivas (anabasina, miosmina, y b-nicotirina) (Goniewicz et al., 2013). En definitiva, los CE y los DSLN son potencialmente adictivos y perjudiciales para la salud (WHO, 2021).

Algunas de las estrategias de comunicación de marketing se orientan a que los CE resulten más atractivos que el tabaco convencional. La industria los presenta como productos que generan un vapor agradable, manteniendo el verdadero sabor del tabaco, sin humo, sin cenizas y menos olor (Philip Morris International Management, 2017a). Como consecuencia de estas campañas, cuando se analizan entre los consumidores los beneficios que encuentran en estos productos, reportan un sabor más agradable, que su uso es más discreto ya que no echan humo y molestan menos a las personas de alrededor, incluso que obtienen más efecto con menor cantidad y a la larga son más baratos (Budney et al., 2015).

Asimismo, los CE son promocionados como una alternativa más segura que fumar tabaco convencional (Pokhrel et al., 2015), consiguiendo que este mensaje capte la atención de los

potenciales consumidores (Lee et al., 2019), anunciados como una alternativa menos dañina para los fumadores (Philip Morris International Management, 2017b). Incluso, son presentados como estrategia para la cesación tabáquica. Sin embargo, la evidencia sobre su utilidad clínica para dejar de fumar es limitada y debe ser tomada con precaución (Hartmann-Boyce et al., 2021). Se señala que su utilidad como dispositivos de terapia sustitutiva con nicotina estaría condicionada a si el fumador sabe autoadministrarse la dosis de nicotina adecuada (Hartmann-Boyce et al., 2021). Por tanto, la utilización del CE para reducir o suprimir la cantidad de nicotina que el fumador ingiere debería contemplar no sólo la dosis de nicotina contenida en el líquido que se comercializa, sino también la destreza en la técnica de vapeo y la topografía asociada a la conducta de fumar. En este sentido, un estudio en Europa con adultos fumadores halló que quienes usaban CE fueron menos propensos a dejar de fumar que quienes no usaban CE, y que quienes usaron CE fumaron más cigarrillos que quienes no los usaron (Kulik et al., 2018). Sin embargo, la industria omite estas consideraciones y limitaciones que establece la evidencia científica actual, y presenta los CE como una estrategia efectiva de reducción del daño y para la cesación tabáquica. Es decir, la industria nicotínica estaría desarrollando estrategias de comunicación comercial al límite de lo que se podría considerar como información veraz, estrategias similares a las utilizadas con anterioridad a lo largo de la historia (McDaniel y Malone, 2007).

Para los jóvenes, los CE se asocian a rebelión y sofisticación, atributos que favorecen su popularidad (Grana y Ling, 2014). La opinión de muchos adolescentes es que este tipo de cigarrillo es menos tóxico que el tabaco y ayuda a dejar de fumar (Choi y Foster, 2014). Esto lleva a una disminución de la percepción de riesgo de estos dispositivos respecto del tabaco convencional. Este hecho facilita su iniciación en el tabaquismo a través de los CE (Liquete et al., 2017).

Cachimbas

Es cada vez más habitual ver cachimbas en muchos locales y tiendas, además de en estancos, cuando son productos que no tienen valor si no van junto al tabaco o productos relacionados. Su auge está relacionado con otra estrategia de vía de entrada al consumo de tabaco para adolescentes, con una serie de beneficios percibidos, como por ejemplo ser un producto estético o de moda (Barnett et al., 2017; Fedele et al., 2016; Hammal et al., 2016a; Wagoner et al., 2016), menor daño para la salud (Fedele et al., 2016; Griffiths et al., 2011; Hammal et al., 2016a; Hammal et al., 2016b; Wray et al., 2012) o un elemento de socialización (Griffiths et al., 2011; Hammal et al., 2016b).

Valor percibido de los productos para el consumo de nicotina

La percepción conjunta de factores que influyen en el valor que los consumidores atribuyen a

productos, servicios o experiencias están recogidas en el constructo de valor percibido (Zeithaml, 1988). El valor percibido es identificado en la literatura del marketing como una de las medidas más importantes a la hora de conseguir una ventaja competitiva. Hay autores que lo definen como el indicador más relevante para explicar los procesos que tienen lugar en las fases del proceso de compra o intención de compra, selección de producto, elección de marca y repetición de compra (Gallarza y Gil, 2006). Dado que, con reservas, la acción repetida de consumir nicotina puede considerarse un comportamiento fidelizado por parte del consumidor, el constructo de valor percibido es una herramienta de utilidad para conocer las percepciones del consumidor sobre su hábito de consumir nicotina e identificar la influencia que la tecnología de consumo utilizada ejerce sobre dicha valoración (Montero-Simó et al., 2018).

Ante las restricciones impuestas legislativamente a la publicidad, marketing y promoción del tabaco y productos relacionados, la industria ha buscado alternativas para sortear esta regulación. Para ello, han impulsado estrategias de marketing a través de, entre otros, redes sociales y eventos multitudinarios para jóvenes, y contratando a influencers con miles de seguidores (Isorna et al., 2020).

Planteamiento del problema

Aprovechando los vacíos legales existentes en regulación de la comunicación de marketing de los DSLN, la industria del tabaco estaría volviendo a poner de moda este producto. Para ello, estaría generando un mayor valor percibido del consumo de nicotina a través de los CE y DSLN mediante atributos de moda, tecnología, estética o apoyo a la salud. De este modo, los consumidores reducirían su percepción respecto a sacrificios ya conocidos con relación al consumo de cigarrillos industriales y de liar, e incrementarían el valor percibido de los CE. Estas estrategias para captar nuevos consumidores a través de los CE pueden tener como finalidad debilitar la eficiencia de las campañas antitabaco (Gostin y Glasner, 2014).

El objetivo del presente estudio fue analizar el valor percibido y las motivaciones para el consumo de nicotina a través de los CE y su convergencia con las estrategias de desinformación y marketing que la industria del tabaco desarrolla para favorecer el consumo de nicotina en jóvenes.

MÉTODO

Diseño

El estudio se realiza con metodología cualitativa de entrevista en profundidad a 15 personas jóvenes para conocer el valor percibido de la nicotina y sus tecnologías de consumo habituales. Se ha comprobado que se han seguido de forma genérica los criterios consolidados para reportar resultados de investigación cualitativa (COREQ en sus siglas en inglés) (Tong et al., 2007). Para el diseño de la

investigación, se siguieron los pasos propuestos por Kvale (2011).

La guía de entrevistas (Brinkmann, 2018) se diseñó conforme a los objetivos que planteaba la investigación, incluyendo los siguientes bloques temáticos: (1) Los condicionantes contextuales favorecedores de la entrada al consumo (motivos, situaciones, amistades, entorno, etc.); (2) el tipo de dispositivos que más emplean y si se produce un uso múltiple de estos; (3) las percepciones de los productos para el consumo de nicotina existentes y sobre la comunicación que la industria hace de estos (Tabla 1); (4) el uso de los DSLN y su significado; (5) los valores de cada tipo de consumo, hábitos, lo que aporta al consumidor a nivel emocional y a nivel racional. Las entrevistas se realizaron presentando diferentes reclamos de comunicación de marketing (tabla 1).

Participantes

La población de estudio son hombres y mujeres jóvenes “Millenials” con edades entre 18 y 30 años, consumidores actuales de productos de nicotina o consumidores potenciales. El proceso de reclutamiento fue a través de una estrategia de bola de nieve. La muestra final se compuso de 15 participantes (seis mujeres; nueve hombres), con edades entre 22-28 años, educación de nivel Grado para seis de ellos, de Máster para siete y de Doctorado para dos. Con respecto al estatus de consumidor, seis eran consumidores habituales, cuatro consumidores ocasionales, cuatro exconsumidores y una no consumidora. El número de participantes se determinó en función del propósito de la investigación. Se utilizó el criterio de saturación, parando el reclutamiento una vez que se confirmó que no había más variedad en la aparición de temas, evitando un número excesivo o demasiado corto de ellos (Kvale, 2011). En la Tabla 2 se presenta el perfil sociodemográfico, de estatus de consumo y tecnología de consumo.

Los participantes fueron contactados por una entrevistadora del equipo investigador entrenada a tal fin con antelación para darles la información sobre los motivos del estudio (conocer sus percepciones sobre el consumo de nicotina), y obtener el consentimiento escrito para ser grabados. Las entrevistas se realizaron a través del programa Skype siendo grabadas para el posterior análisis. Para la realización de las entrevistas se eligió un lugar neutro (oficina de trabajo) con una conexión correcta a internet.

Tabla 1.

Reclamos publicitarios utilizados para las entrevistas en profundidad.

Marca	Mensaje	Características
JUUL	Laura fumó durante 10 años. En 2018 cambió a JUUL. Kyle fumó durante 35 años. En 2018 cambió a JUUL	Texto e imágenes, testimonio de consumidores que se han pasado a los

		dispositivos electrónicos de liberación de nicotina
Blu	“El cigarrillo electrónico como la terapia más eficiente para dejar de fumar” entre los artículos médicos más seguidos en redes sociales	Texto e imágenes, ayuda para dejar de fumar
IQOS	Prueba IQOS gratis desde tu casa. Cambiar a IQOS será más fácil con uno de nuestros expertos	Texto e imágenes, promoción de prueba gratuita y apoyo de venta personal
IQOS	Nuestra misión ayudar a los mil millones de fumadores adultos que hay en el mundo a abandonar el tabaco convencional, eliminando su consumo y combatiendo el uso de nuestros productos por parte de menores	Texto e imágenes, reducción de daño
Blu	La única manera de vapear y ganar	Texto e imágenes, apelación al uso inocuo del producto (0% de nicotina)
IQOS	Dispositivo 2.4 Plus. Cargador de bolsillo 2.4 Plus. Funda de piel enrollable IQOS 2.4. Pack: kit IQOS 2.4 Plus + Funda de piel enrollable IQOS	Texto e imágenes, precio y estética de los productos ofertados
Blu	Something better. Better tasting. More satisfying	Texto e imágenes, dimensión social del consumo
Blu	My blu. Blu Ice. Cherry Crush	Texto e imágenes, estética de los productos y de sus consumidores

Procedimiento

El estudio fue aprobado por el Comité de Evaluación y Seguimiento de la Investigación con Seres Humanos (CEISH) de la Universidad Internacional de Valencia (VIU) (CEID2020_02). Se informó a los participantes de la voluntariedad de su participación acorde a la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Se siguieron las directrices de consentimiento informado, confidencialidad, consecuencias y manejo de riesgos. La información de los participantes se codificó a fin de garantizar la confidencialidad de las respuestas. Igualmente, se informó a los participantes de la posibilidad de poderse retirar en cualquier momento del proceso si no se sentían cómodos con las entrevistas.

Tabla 2.

Perfil de participantes en las entrevistas en profundidad

Nº	Edad	Sexo	Estudios	Estatus Consumidor	Tecnología de consumo principal	Otras tecnologías probadas
1	25	Hombre	Grado	Habitual	Tabaco liar	CE
2	22	Mujer	Grado	Habitual	Tabaco liar	Cigarrillo clásico

3	27	Mujer	Doctorado	Habitual	CE	Cigarrillo clásico
4	26	Mujer	Grado	Ocasional	Tabaco liar y cigarrillo clásico	
5	26	Mujer	Grado	Ocasional	Tabaco liar	
6	23	Hombre	Máster	Ex consumidor	Tabaco liar	
7	23	Hombre	Máster	Ocasional	Cigarrillo clásico	
8	26	Mujer	Grado	Habitual	Tabaco liar	Cigarrillo clásico
9	26	Hombre	Máster	Habitual	Tabaco liar y cigarrillo clásico	CE, cachimba
10	23	Hombre	Máster	Ocasional	Cigarrillo clásico	
11	28	Hombre	Máster	Ex consumidor	Cigarrillo clásico, CE, tabaco liar, cachimba	
12	24	Hombre	Máster	Habitual	Tabaco liar y cigarrillo clásico	CE, cachimba
13	25	Hombre	Máster	Ex consumidor	Cigarrillo clásico, cachimba	
14	28	Mujer	Doctorado	No consumidor		
15	26	Hombre	Grado	Ex consumidor	Tabaco liar, cachimba	

Análisis de datos

Se realizó un análisis temático-semántico de las entrevistas en profundidad realizadas siguiendo a Kvale (2011). Cada transcripción se realizó de forma inmediata para evitar perder información que pudiera olvidarse o mezclar impresiones de varias entrevistas. Las transcripciones han sido codificadas y analizadas a través del software NVivo 12 plus, usando técnicas sobre la teoría y naturaleza del trabajo en la que los temas principales surgieron a partir de la información aportada por los participantes. NVivo 12 plus ha permitido la realización de un análisis más detallado. Este software se usa, entre otras utilidades, para guardar todos los datos generados del proyecto, transcribir datos de audio o texto, codificar y categorizar las respuestas de transcripciones originales, así como realizar análisis a partir de los objetivos y cuestiones de investigación planteados.

Seguendo a Kvale (2011), dicho análisis consistió en un proceso de 3 pasos, siendo: 1) lectura íntegra de los textos transcritos varias veces; 2) reducción de los trozos de texto en significados comunes a partir de la lectura del paso anterior (codificación de las transcripciones), siguiendo los temas clave y conceptos acordados con los participantes a través de la discusión y haciendo una lectura más avanzada de las transcripciones; y, 3) extracción de los trozos de texto literales (*verbatim*) de las conversaciones para ilustrar los resultados del trabajo.

Calidad de la investigación

Pese a la dificultad que entraña establecer criterios unánimes de fiabilidad y validez en la investigación cualitativa, encontramos entre la literatura existente una serie de criterios sobre la calidad y el rigor del presente trabajo (Lincoln y Guba, 1985), consistentes en aspectos de: a) Credibilidad, comprobando la aproximación de los resultados a la realidad del fenómeno estudiado usando extractos de transcripciones textuales de las entrevistas para respaldar el significado e interpretación en los resultados, así como grabando y transcribiendo las entrevistas; b) Transferibilidad, usando un muestreo teórico llegando al punto de saturación para extraer objetos conceptuales comparables en otros escenarios; c) Confirmabilidad, correspondiéndose este criterio con la objetividad y requiere la transcripción textual de las entrevistas, contrastación de los resultados con la literatura existente, así como la citación de fuentes; d) Dependencia, relacionado con la estabilidad de los datos, consiguiéndose mediante una descripción detallada del proceso llevado a cabo en el estudio (de los participantes, técnicas de análisis, recogida de datos e interpretación de los mismos); y, e) Relevancia, ofreciéndose información que pretende contribuir a un mejor conocimiento del fenómeno de estudio.

RESULTADOS

Entre los participantes, nueve consumen tabaco de liar, siete cigarrillos convencionales, tres cachimba y dos CE. De estos, seis usan más de un tipo como tecnología principal de consumo. En cuanto a otras tecnologías que afirman haber probado, tres han utilizado el CE, uno el tabaco de liar, cuatro el cigarrillo clásico y dos la cachimba.

Motivaciones para el consumo

En cuanto a la iniciación al consumo de tabaco, 13 participantes dijeron que lo experimentaron por primera vez en compañía de amistades o en ambientes sociales, como fiestas o salir por la noche. Respecto a las razones de consumo de nicotina referidas, son sobre todo de tipo social, como salir, beber y estar con amistades. “Pues fue sobre todo al empezar la Facultad con las amistades. Empezamos a salir a las fiestas y a consumir, y con el tiempo lo he hecho de forma habitual”. Mujer, 27 años.

También reportaron razones de tipo psico-afectivo, como estrés, tristeza, aburrimiento, curiosidad o felicidad. Además, afirmaron que consumir nicotina les relaja mucho y se sienten más tranquilos. “Sobre todo por aburrimiento, y también si estoy estudiando, trabajando, si estoy estresado y quiero desconectar. Consumir me ayuda a relajarme, a desconectar. Cuando era más pequeño consumía por hacerme el chulo”. Hombre, 26 años.

También afirmaron que les entraba ganas de consumir cuando alguna amistad o conocido consumía.

Por otro lado, mencionaron que se sentían incómodos cuando un desconocido consumía delante de ellos.

Percepciones sobre los productos para el consumo de nicotina y su publicidad

En cuanto a las percepciones de los participantes sobre los DSLN, señalan que es un método de consumo más saludable que los cigarrillos convencionales, que hace menos daño al cuerpo y que ayudan a dejar de fumar. En consecuencia, piensan que son más beneficiosos. Sin embargo, en algunos casos, encuentran los anuncios como engañosos. “Creo que es un poco engañoso, que se promocionan de una forma totalmente diferente cuando en realidad son lo mismo, el daño que producen es el mismo. Ahora, con los nuevos dispositivos electrónicos, se está volviendo a poner de moda fumar, por eso creo que es bastante contraproducente lo de que sirven para dejar de fumar”. Mujer, 22 años.

Los participantes que encuentran atractivos los mensajes presentados mencionan como factores positivos especialmente los sabores y los olores. “Creo que atraen la curiosidad, tienen sabores distintos, lo he probado y los sabores están muy ricos. Ósea, lo que se viene a la cabeza es como algo elegante, discreto y sano, básicamente. Y también que está muy rico”. Hombre, 25 años. También aparecen como motivos emergentes los diseños y la estética de los productos, así como su novedad en el mercado. “Es una novedad, está bastante bien. Son novedosos y están ricos, buenos”. Hombre, 28 años.

Asimismo, no perciben los CE como un producto ni malo ni adictivo, y transmiten la posibilidad de que sea una forma de dejar de fumar el tabaco tradicional, el cual consideran como más pernicioso. “No lo he probado, pero por lo que he visto en la publicidad, pienso que al menos para la gente que quiere dejar de fumar puede ser una solución, como un tránsito. Yo lo veo en la gente y claro, es lo que la publicidad también ha hecho creer, que el cigarrillo electrónico te ayuda a dar ese paso, pero no sé si es verdad”. Mujer, 28 años.

Al presentar a los participantes, durante la entrevista en profundidad, los reclamos publicitarios utilizados por la industria en relación a los DSLN, reconocen estos anuncios visualizados en internet y en redes sociales, eventos sociales, paradas de autobús y opis, así como vallas y estancos. Respecto a los mensajes, se centran en los relacionados con el sabor del producto y su estética, destacándose la ausencia de referencias al riesgo de daños para la salud ni de la cantidad de nicotina consumida.

En el discurso de los participantes se observa la percepción de amplia disponibilidad y fácil acceso de estos dispositivos, el atractivo de los anuncios, la amplia variedad de sabores y la creencia de que son menos perjudiciales que los cigarrillos convencionales. Todo ello lo relacionan con la idea de que estas cuestiones los hace más atractivos para un número creciente de consumidores. “He visto (anuncios) sobre todo en internet (...) que daban la impresión de que el CE es más limpio y más sano. También la

sensación de ser algo más moderno y elegante, y como el ambiente que tenía el anuncio era como que todo era más limpio”. Hombre, 23 años. “Las personas del anuncio me parece que están felices, y no sé, es lo mismo de siempre. Ponen gente feliz consumiendo, como con aire cool. También ponen a gente joven, como en el mundo de las discotecas, todo como más guay, más alternativo, más sano. También como una mejor alternativa para continuar fumando, pero me parece engañoso porque en el fondo sigues fumando. No es una alternativa mejor, es lo mismo pero diferente.” Hombre, 25 años. Los participantes describieron el perfil de personas que aparecen en los anuncios de los productos DSLN, con términos como juvenil, felices, de su misma generación, con estilo alternativo, moderno y cool. De esta forma, se comprueba que los anuncios de estos dispositivos apelan a la emocionalidad y al sentimiento de pertenencia como reclamos para comprar y utilizar sus productos. “Creo que sí que podría sentirme identificado con las fotos que están en el grupo de amigos o en la playa, todos juntos fumando. Creo que sí me puedo identificar.” Hombre, 25 años. Con respecto a las percepciones de estar ante un producto cool, el uso de símbolos puede resultar evocador. “Parece muy cool, con todo lo que nosotros solemos hacer, como estar con los amigos. Y la ropa también influye mucho, una ropa informal. ¡Es todo felicidad! Por ejemplo, en la foto, este de abajo, el chico con el triángulo, son muy sofisticados”. Hombre, 24 años. “Siempre lo promocionan como algo muy juvenil, muy moderno, muy innovador, como muy de tendencia y creo que es algo que consigue llamarte la atención”. Mujer 22 años.

Con relación a la transmisión de confianza a través de la comunicación de marketing, los participantes explican que “la imagen transmite confianza”. Mujer, 26 años.

DISCUSIÓN

El presente estudio ofrece información relevante sobre el valor percibido y las motivaciones para el consumo de los DSLN que las estrategias de desinformación y marketing de la industria del tabaco orienta hacia la población de jóvenes adultos para promover el consumo de nicotina. Los hallazgos obtenidos desde una metodología cualitativa a través de entrevistas en profundidad, complementa el conocimiento actual desarrollado desde los estudios cuantitativos. Su contribución puede ser considerada dentro de las acciones orientadas a favorecer el cambio de comportamiento de los consumidores de productos DSLN.

En términos generales, el estudio evidencia cómo las marcas aprovechan la capacidad limitada de los consumidores para procesar los mensajes de los reclamos publicitarios relativos a los DSLN. Esto afecta en su toma de decisiones, ya que la comunicación de marketing realizada se basa en información selectiva, desinformación y fake news. Este aspecto se ha visto respaldado a lo largo de las entrevistas realizadas, observándose que muchos consumidores no eran conscientes del perjuicio para la salud de los CE. Y, como consecuencia, su percepción de estos productos se alinea con la

estrategia de la industria de presentarlos como una alternativa más saludable para el consumo de nicotina.

En las tendencias actuales del marketing social, la oferta es un cambio de comportamiento sostenible en el tiempo por parte de segmentos poblacionales (Hastings y Domegan, 2017) que tienen conductas de riesgo, como las adictivas, al contrario que el comercial que trabaja con productos tangibles o intangibles (como son los servicios). A este respecto, los datos de las encuestas ESTUDES y EDADES muestran un progresivo descenso de forma general en el consumo de nicotina en la población, pero hay un incremento en picadura de tabaco de liar. En cuanto a las cachimbas, su consumo se incrementa entre los más jóvenes, los cuales afirman haberla probado en más de un 50% (15-16 años) o más de un 60% (jóvenes de 17-18 años). Con respecto a los CE, su consumo entre los más jóvenes está incrementándose, con más del 50% de estudiantes de Secundaría afirmando haberlo probado alguna vez, si bien una mayoría con cartuchos sin nicotina (PNSD, 2021). La evidencia científica apunta a que los CE pueden estar actuando como una vía de iniciación al tabaquismo por su fácil acceso, sus aromas y sabores atractivos y la baja percepción de peligro (Kristjansson et al., 2018), especialmente en menores.

Vapear familiariza a los consumidores con los componentes sensomotores y sociales asociados a fumar, como el ritual de llevarse la mano a la boca, la acción de inhalar, la visualización del humo al exhalar, y el uso de nicotina, aunque muchos adolescentes usan líquidos sin nicotina (González-Roz et al., 2017; Hamilton et al., 2014; Morean et al., 2016). En este sentido, la evidencia señala claramente que los adolescentes que usan el CE sin haber consumido tabaco previamente tienen más probabilidad de iniciarse en el consumo de tabaco que aquellos que no lo han usado (Primack et al., 2015; Soneji et al., 2017). También hay evidencia de que los jóvenes que han usado CE tienen más probabilidades que otros de comenzar a fumar cigarrillos u otros productos de tabaco (Chaffee et al., 2018; Leventhal et al., 2015), y que entre aquellos que vapean con frecuencia existe una probabilidad mayor de consumir tabaco seis meses después (Barrington-Trimis et al., 2016; Leventhal et al., 2015).

Otra de las aportaciones del presente estudio es que profundiza en la identificación de los componentes del valor percibido de la experiencia de consumir nicotina a través de los CE frente al cigarrillo convencional, a través de beneficios y sacrificios como proponen para el marketing social French y Gordon (2015). El uso del valor percibido aplicado por la industria a estos productos es una de las claves de su estrategia desinformativa. Estos dispositivos al principio trataban de imitar la forma de un cigarrillo, sin embargo, su diseño ha evolucionado para mostrar la apariencia de otros productos cotidianos, como plumas estilográficas, teléfonos móviles, o petacas (Toro et al., 2016). Otro de sus grandes atractivos son la gran variedad de saborizantes, que pueden ir desde tabaco, bebidas alcohólicas, menta, canela, frutas, chocolate, etc. También se les añade en ocasiones componentes

del cannabis en forma de aceite, como el THC o CBD (Czégény et al., 2021; Meehan-Atrash et al., 2021). Entre los participantes en la investigación que son usuarios de CE, se observan altos porcentajes de acuerdo y asociación entre la creencia de que los CE son menos dañinos que los cigarrillos convencionales, en consonancia con la evidencia previa existente (Lee et al., 2018). Los usuarios de CE refieren una serie de beneficios que, desde su perspectiva, legitiman su uso. Entre sus argumentos destacan que sabe mejor, que obtienen más efecto con menos cantidad y es a la larga más barato (Budney et al., 2015); es más discreto ya que no echa humo, lo que permite que su uso esté menos estigmatizado socialmente (Coleman et al., 2015; Lucherini et al., 2018); molesta menos a las personas de alrededor (Budney et al., 2015) y es menos perjudicial para estos que el humo de segunda mano; puede ser más aceptado en el paisaje sensorial urbano relativo a espacios sin humo (Tan et al., 2013) e, incluso, ofrecer una imagen “cool” (Ali et al., 2016) similar a la promovida hace décadas en torno al consumo de ciertas marcas de cigarrillos.

En el presente estudio se observa cómo los participantes entrevistados no hacen referencia a los potenciales riesgos para la salud que poseen los CE. Sin embargo, las patologías asociadas a su uso son múltiples. Entre ellas, las lesiones respiratorias por una mayor reactividad pulmonar, disminución de los sistemas de defensas y aumento de las secreciones respiratorias; y aumento del riesgo cardiovascular (MSSSI, 2014). En el caso del uso de los CE con derivados cannábicos se ha relacionado con otras enfermedades adicionales, como la EVALI (Enfermedad Pulmonar Grave Asociada a Vapear) la cuál puede incluso producir un fallo respiratorio. En 2019 se detectó un brote de EVALI que se ha relacionado con el uso de acetato de vitamina E, como aditivo o espesante en CE que contenían THC (CDC, 2020). Aunque no era el único componente causante, porque también se detectaron casos en personas que usaban CE sólo con nicotina y sin THC.

Finalmente, respecto a la estrategia de desinformación y difusión de fake news que presenta los CE como elementos facilitadores para el abandono del consumo de tabaco, los estudios señalan que, a pesar de relacionarse con un aumento del número de intentos de cesación tabáquica, o de reducción del consumo de tabaco, no se produce un mayor número de cesaciones tabáquicas exitosas (Bullen et al., 2013; Kalkhoran y Glantz, 2016). De hecho, en la revisión realizada por Kalkhoran y Glantz (2016), en 14 de 15 estudios longitudinales se halló que el uso del CE reducía la abstinencia.

CONCLUSIONES

El presente estudio concluye que son varios los componentes del valor percibido de la experiencia de consumir nicotina a través de los CE frente al cigarrillo convencional. Estos se refieren a los CE como productos menos perjudiciales, limpios, atractivos y facilitadores para el abandono del consumo de tabaco. En este sentido, se evidencia cómo las marcas están aprovechando la capacidad limitada del

consumidor para procesar mensajes en su toma de decisiones a través de una comunicación de marketing basada en la desinformación y fake news.

Implicaciones

Se observa la necesidad de continuar indagando en las motivaciones y percepciones que está generando la industria en la población joven sobre los dispositivos electrónicos para el consumo de nicotina, a través de investigaciones que usen técnicas cuantitativas. Resulta imprescindible contar con una escala que permita estudiar el trade off de beneficios y sacrificios percibidos por la población joven en las diferentes tecnologías, midiendo para cada tipo de tecnología el valor percibido a través de las diferentes dimensiones que lo conforman.

Los hallazgos encontrados permiten orientar ejes estratégicos en el desarrollo de la creatividad de las campañas que contrarresten las estrategias comunicativas y manipulativas de la industria de la nicotina. Para ello, conviene realizar una investigación de mercados formativa para conocer el impacto que el marketing de la industria de adicciones legales realiza para impactar en las personas jóvenes, en sus creencias, actitudes y, sobre todo, el valor percibido sobre estos productos. Todo ello facilitaría el diseño de políticas públicas más eficaces basadas en los aspectos percibidos por la población orientados a la cesación tabáquica o a no iniciarse en el consumo. Este planteamiento vendría justificado por el hecho de que el valor percibido surge como una medida global, en forma de trade-off, de los sacrificios y beneficios que percibe el consumidor en el proceso de compra y consumo de productos y servicios. Las campañas multi-eje permitirían ir variando con diferentes mensajes a diferentes consumidores, en función de las dimensiones del valor percibido que más les afecta, además de contrarrestar a los competidores activos (la industria) con sus mensajes de desinformación sobre reducción de daño, ayuda para dejar de fumar o cuestiones de moda y/o estética, tal y como establece el marketing social.

Las limitaciones de este trabajo son las tradicionales de un estudio cualitativo, con imposibilidad de generalizar resultados. Si bien se ha trabajado con un número pequeño de participantes, la variedad para el segmento estudiado ha resultado correcta para conocer el fenómeno de estudio.

DISPONIBILIDAD DE DATOS Y MATERIALES

Posibilidad de solicitud de los datos y/o materiales del estudio al autor de correspondencia.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés. Los financiadores no tuvieron ningún papel en el diseño del estudio; en la recopilación, análisis o interpretación de datos; en la redacción del manuscrito, o en la decisión de publicar los resultados.



FINANCIACIÓN

Estudio financiado por la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional Sobre Drogas, a través del Proyecto EVICT-7, del Comité Nacional para la Prevención del Tabaquismo.

CONTRIBUCIONES DE LOS AUTORES

Idea: J.M.R-P; VJV-B.; Revisión de literatura (estado del arte): VJV-B.; M.A.; M.I.F.; J.M.R-P; Metodología: J.M.R-P; M.A.; Análisis de datos: VJV-B.; J.M.R-P; M.A.; Resultados: VJV-B.; M.A.; J.M.R-P; Discusión y conclusiones: VJV-B.; M.A.; J.M.R-P; Redacción (borrador original): VJV-B.; J.M.R-P; Revisiones finales: VJV-B.; M.I.F.; J.M.R-P; Diseño del Proyecto y patrocinios: VJV-B.; J.M.R-P.

AGRADECIMIENTOS

A todo el equipo de profesionales que colaboró en el desarrollo del Proyecto EVICT-7.

REFERENCIAS

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. <https://bit.ly/3lZ9iqX>.
- Ali, M., Gray, T. R., Martinez, D. J., Curry, L. E., & Horn, K. A. (2016). Risk profiles of youth single, dual, and poly tobacco users. *Nicotine & Tobacco Research*, 18(7), 1614-1621. <https://doi.org/10.1093/ntr/ntw028>.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. En *Journal of Biological Chemistry*. Guilford Publications. [https://doi.org/10.1016/s0021-9258\(19\)40792-8](https://doi.org/10.1016/s0021-9258(19)40792-8)
- Barnett, T. E., Tomar, S. L., Lorenzo, F. E., Forrest, J. R., Porter, L., & Gurka, M. J. (2017). Hookah use among Florida high school students, 2011–2014. *American journal of preventive medicine*, 52(2), 220-223. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2016.10.027>
- Barrington-Trimis, J. L., Urman, R., Berhane, K., Unger, J. B., Cruz, T. B., Pentz, M. A., ... & McConnell, R. (2016). E-cigarettes and future cigarette use. *Pediatrics*, 138(1). <https://doi.org/10.1542/peds.2016-0379>
- Bero, L. A. (2005). Tobacco industry manipulation of research. *Public health reports*, 120(2), 200. <https://doi:10.1177/003335490512000215>
- Brown, A. K., Nagelhout, G. E., van den Putte, B., Willemsen, M. C., Mons, U., Guignard, R., & Thompson, M. E. (2015). Trends and socioeconomic differences in roll-your-own tobacco use: findings from the ITC Europe Surveys. *Tobacco control*, 24(Suppl 3), iii11-iii16. <http://dx.doi.org/10.1136/tobaccocontrol-2014-051986>
- Budney, A. J., Sargent, J. D., & Lee, D. C. (2015). Vaping cannabis (marijuana): parallel concerns to e-cigs?. *Addiction*, 110(11), 1699-1704. <https://doi.org/10.1111/add.13036>

- Bullen, C., Howe, C., Laugesen, M., McRobbie, H., Parag, V., Williman, J., & Walker, N. (2013). Electronic cigarettes for smoking cessation: a randomised controlled trial. *The Lancet*, 382(9905), 1629-1637. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)61842-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)61842-5)
- Calduch, T. C., Jiménez, C. H., San Segundo, M. T. C., Valle, M. Y., & Carlos-Roca, A. P. (2012). Tabaco de liar: una prioridad de salud pública y consumo. *Gaceta Sanitaria*, 26(3), 267-269. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.09.010>.
- CDC. Brote de lesión pulmonar asociada con el uso de productos de cigarrillos electrónicos o vapeo. https://www.cdc.gov/tobacco/basic_information/e-cigarettes/spanish/enfermedad-pulmonar-grave/index.html. Updated 20202020.
- Chaffee, B. W., Watkins, S. L., & Glantz, S. A. (2018). Electronic cigarette use and progression from experimentation to established smoking. *Pediatrics*, 141(4). <https://doi.org/10.1542/peds.2017-3594>.
- Choi, K., & Forster, J. L. (2014). Beliefs and experimentation with electronic cigarettes: a prospective analysis among young adults. *American journal of preventive medicine*, 46(2), 175-178. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2013.10.007>
- Coleman, B. N., Apelberg, B. J., Ambrose, B. K., Green, K. M., Choiniere, C. J., Bunnell, R., & King, B. A. (2015). Association between electronic cigarette use and openness to cigarette smoking among US young adults. *Nicotine & Tobacco Research*, 17(2), 212-218. <https://doi.org/10.1093/ntr/ntu211>.
- Consejo Económico y Social de Aragón (2021). *Informe sobre la situación económica y social de Aragón: Panorama social*. Consejo Económico y Social de Aragón.
- Czégény, Z., Nagy, G., Babinszki, B., Bajtel, Á., Sebestyén, Z., Kiss, T., ... & Csupor, D. (2021). CBD, a precursor of THC in e-cigarettes. *Scientific Reports*, 11(1), 8951. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-88389-z>
- DiClemente, C. C., Prochaska, J. O., & Brandenburg, N. (1985). Decisional balance measure for assessing and predicting smoking status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(5), 1279-1289.
- El-Toukhy, S., Baig, S. A., Jeong, M., Byron, M. J., Ribisl, K. M., & Brewer, N. T. (2018). Impact of modified risk tobacco product claims on beliefs of US adults and adolescents. *Tobacco control*, 27(Suppl 1), s62-s69. <http://dx.doi.org/10.1136/tobaccocontrol-2018-054315>
- Epstein, J. L., Coates, L., Clark, K., Sandres, M. y Simon, B. (1997). *School, Family and Community Partnerships. Your handbook for action*. Corwin Press, Inc. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/ERIC-ED467082/pdf/ERIC-ED467082.pdf>
- Fedele, D. A., Barnett, T. E., Dekevich, D., Gibson-Young, L. M., Martinasek, M., & Jagger, M. A. (2016). Prevalence of and beliefs about electronic cigarettes and hookah among high school students with asthma. *Annals of Epidemiology*, 26(12), 865-869. <https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2016.10.004>

- Gallarza, M. G., & Gil, I. (2006). Desarrollo de una escala multidimensional para medir el valor percibido de una experiencia de servicio. *Revista española de investigación de marketing*, 10(2), 25-59.
- Goniewicz, M. L., Kuma, T., Gawron, M., Knysak, J., & Kosmider, L. (2012). Nicotine levels in electronic cigarettes. *Nicotine & Tobacco Research*, 15(1), 158-166. <https://doi.org/10.1093/ntr/nts103>
- Cabanach, R. G., Cervantes, R. F., Doniz, L. G., & Rodríguez, C. F. (2010). Estresores académicos percibidos por estudiantes universitarios de ciencias de la salud. *Fisioterapia*, 32(4), 151-158. <https://doi.org/10.1016/j.ft.2010.01.005>
- González-Roz, A., Secades-Villa, R., & Weidberg, S. (2017). Evaluación de los niveles de dependencia de la nicotina en usuarios de cigarrillos electrónicos Evaluating nicotine dependence levels in e-cigarette users. *Adicciones*, 29(2), 136-8. <https://doi.org/10.20882/adicciones.29.2>
- Gordon, R., & French, J. (2015). Strategic social marketing. *Strategic Social Marketing*, 1-448. <http://digital.casalini.it/9781473927674>
- Gostin, L. O., & Glasner, A. Y. (2014). E-cigarettes, vaping, and youth. *Jama*, 312(6), 595-596. <https://doi:10.1001/jama.2014.7883>
- Grana, R. A., & Ling, P. M. (2014). "Smoking revolution": a content analysis of electronic cigarette retail websites. *American journal of preventive medicine*, 46(4), 395-403. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2013.12.010>
- Griffiths, M. A., Harmon, T. R., & Gilly, M. C. (2011). Hubble bubble trouble: the need for education about and regulation of hookah smoking. *Journal of Public Policy & Marketing*, 30(1), 119-132. <https://doi.org/10.1509/jppm.30.1.119>
- Hair, E. C., Bennett, M., Sheen, E., Cantrell, J., Briggs, J., Fenn, Z., ... & Vallone, D. (2018). Examining perceptions about IQOS heated tobacco product: consumer studies in Japan and Switzerland. *Tobacco control*, 27(Suppl 1), s70-s73. <http://dx.doi.org/10.1136/tobaccocontrol-2018-054322>
- Hamilton, H. A., Ferrence, R., Boak, A., Schwartz, R., Mann, R. E., O'Connor, S., & Adlaf, E. M. (2014). Ever use of nicotine and nonnicotine electronic cigarettes among high school students in Ontario, Canada. *Nicotine & Tobacco Research*, 17(10), 1212-1218. <https://doi.org/10.1093/ntr/ntu234>
- Hammal, F., Wild, T. C., & Finegan, B. A. (2016a). Knowledge about the waterpipe (hookah), a qualitative assessment among community workers in a major urban center in Canada. *Journal of community health*, 41, 689-696. <https://doi.org/10.1007/s10900-015-0143-9>
- Hammal, F., Wild, T. C., Nykiforuk, C., Abdullahi, K., Mussie, D., & Finegan, B. A. (2016b). Waterpipe (hookah) smoking among youth and women in Canada is new, not traditional. *Nicotine & Tobacco Research*, 18(5), 757-762. <https://doi.org/10.1093/ntr/ntv152>
- Hartmann-Boyce, J., McRobbie, H., Butler, A. R., Lindson, N., Bullen, C., Begh, R., ... & Hajek, P. (2021). Electronic cigarettes for smoking cessation. *Cochrane database of systematic reviews*, (9). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD010216.pub6>

- Hastings, G., & Domegan, C. (2017). *Social marketing: Rebels with a cause*. Routledge.
- Instituto Aragonés de Estadística (2011). *Definiciones de indicadores demográficos*. Recuperado del Instituto Aragonés de Estadística.
https://bonansa.aragon.es/iaest/met_el/ Metodologia%20Indicadores%20Demograficos.pdf
- Isorna Folgar, M., Cruz Amorós, E. D. L., & Villanueva Blasco, V. J. (2020). La violencia tabáquica: papel de los medios audiovisuales, influencers y las think tanks. *Rev. esp. drogodepend*, 101-110.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Kalkhoran, S., & Glantz, S. A. (2016). E-cigarettes and smoking cessation in real-world and clinical settings: a systematic review and meta-analysis. *The Lancet Respiratory Medicine*, 4(2), 116-128. [https://doi.org/10.1016/S2213-2600\(15\)00521-4](https://doi.org/10.1016/S2213-2600(15)00521-4)
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Kirscht, J. P. (1998). *The health belief model and predictions of health actions* (pp. 27-41). Springer US.. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0833-9_2
- Kristjansson, A. L., Allegrante, J. P., & Sigfusdottir, I. D. (2018). Perceived parental reactions to substance use among adolescent vapers compared with tobacco smokers and non-users in Iceland. *Public health*, 164, 115-117. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2018.08.005>
- Kulik, M. C., Lisha, N. E., & Glantz, S. A. (2018). E-cigarettes associated with depressed smoking cessation: a cross-sectional study of 28 European Union countries. *American journal of preventive medicine*, 54(4), 603-609. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2017.12.017>
- Lee, A., Lee, K. S., & Park, H. (2019). Association of the use of a heated tobacco product with perceived stress, physical activity, and internet use in Korean adolescents: A 2018 national survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(6), 965. <https://doi.org/10.3390/ijerph16060965>
- Lee, Y. O., Pepper, J. K., MacMonegle, A. J., Nonnemaker, J. M., Duke, J. C., & Porter, L. (2018). Examining youth dual and polytobacco use with e-cigarettes. *International journal of environmental research and public health*, 15(4), 699. <https://doi.org/10.3390/ijerph15040699>
- Leventhal, A. M., Stone, M. D., Andrabi, N., Barrington-Trimis, J., Strong, D. R., Sussman, S., & Audrain-McGovern, J. (2016). Association of e-cigarette vaping and progression to heavier patterns of cigarette smoking. *Jama*, 316(18), 1918-1920. <https://doi:10.1001/jama.2016.14649>
- Leventhal, A. M., Strong, D. R., Kirkpatrick, M. G., Unger, J. B., Sussman, S., Riggs, N. R., ... & Audrain-McGovern, J. (2015). Association of electronic cigarette use with initiation of combustible tobacco product smoking in early adolescence. *Jama*, 314(7), 700-707. <https://doi:10.1001/jama.2015.8950>

- Lidón Moyano, C., Díez-Izquierdo, A., & Martínez Sánchez, J. M. (2020). Humo de tercera mano y otros retos del control del tabaquismo en población pediátrica. In *Anales de Pediatría*. Elsevier.
<https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2020.05.005>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. sage.
- Liquete Arauzo, L. E. O. N. O. R., Pérez Ruiz, E., Marugán de Miguelsanz, J. M., Rodríguez Molinero, L., de Cegama, U. L., Gutiérrez, U., ... & Izquierdo Elizo, A. (2017). Riesgo percibido sobre el consumo ocasional de tabaco tradicional y electrónico en adolescentes. *Pediatría Atención Primaria*, 19(74), 127-136.
- Lobo, A., Pérez-Echeverría, M. J., & Artal, J. (1986). Validity of the scaled version of the General Health Questionnaire (GHQ-28) in a Spanish population. *Psychological medicine*, 16(1), 135-140.
<https://doi.org/10.1017/S0033291700002579>
- Lucherini, M., Rooke, C., & Amos, A. (2018). E-cigarettes, vaping and performativity in the context of tobacco denormalisation. *Sociology of health & illness*, 40(6), 1037-1052.
<https://doi.org/10.1111/1467-9566.12741>
- Martínez, R. A. (2000). *Partenariado familia-centro escolar a través de la metodología de investigación-acción*. En A. M. Fontaine, (Ed.). *Parcería familia-escola e desenvolvimento da crianca*. (pp. 303-319). Oporto, Universidade do Porto
- Maziak, W., Taleb, Z. B., Bahelah, R., Islam, F., Jaber, R., Auf, R., & Salloum, R. G. (2015). The global epidemiology of waterpipe smoking. *Tobacco control*, 24(Suppl 1), i3-i12.
<http://dx.doi.org/10.1136/tobaccocontrol-2014-051903>
- McDaniel, P. A., & Malone, R. E. (2007). "I always thought they were all pure tobacco": American smokers' perceptions of "natural" cigarettes and tobacco industry advertising strategies. *Tobacco control*, 16(6), e7-e7. <http://dx.doi.org/10.1136/tc.2006.019638>
- McKelvey, K., Popova, L., Kim, M., Chaffee, B. W., Vijayaraghavan, M., Ling, P., & Halpern-Felsher, B. (2018). Heated tobacco products likely appeal to adolescents and young adults. *Tobacco Control*, 27(Suppl 1), s41-s47. <http://dx.doi.org/10.1136/tobaccocontrol-2018-054596>
- Meehan-Atrash, J., & Rahman, I. (2021). Cannabis vaping: existing and emerging modalities, chemistry, and pulmonary toxicology. *Chemical research in toxicology*, 34(10), 2169-2179.
<https://doi.org/10.1021/acs.chemrestox.1c00290>
- Ministerio de Sanidad, ed. Observatorio español de las drogas y las adicciones (2021). Informe 2021. alcohol, tabaco y drogas ilegales en España. Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) (2014). Informe sobre los cigarrillos electrónicos: Situación actual, evidencia disponible y regulación.
- Montero-Simó, M. J., Polo-Peña, A. I., Araque-Padilla, R., & Rey-Pino, J. M. (2018). Alternatives for Targeting Women in Anti-Smoking Campaigns: Insights from a Smoking Perceived Value Perspective. *Journal of Consumer Affairs*, 52(2), 480-494. <https://doi.org/10.1111/joca.12169>

- Morean, M. E., Kong, G., Cavallo, D. A., Camenga, D. R., & Krishnan-Sarin, S. (2016). Nicotine concentration of e-cigarettes used by adolescents. *Drug and alcohol dependence*, 167, 224-227. <https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2016.06.031>
- Nyman, A. L., Weaver, S. R., Popova, L., Pechacek, T. F., Huang, J., Ashley, D. L., & Eriksen, M. P. (2018). Awareness and use of heated tobacco products among US adults, 2016–2017. *Tobacco control*, 27(Suppl 1), s55-s61. <http://dx.doi.org/10.1136/tobaccocontrol-2018-054323>
- O'Connor, R. J., McNeill, A., Borland, R., Hammond, D., King, B., Boudreau, C., & Cummings, K. M. (2007). Smokers' beliefs about the relative safety of other tobacco products: findings from the ITC collaboration. *Nicotine & Tobacco Research*, 9(10), 1033-1042. <https://doi.org/10.1080/14622200701591583>
- Osca, J. R., Garcia, R. C., & Garcia, P. G. (2014). El cigarrillo electrónico: la utopía del cigarrillo seguro. *Atención Primaria*, 46(2), 53. <https://doi:10.1016/j.aprim.2013.12.002>
- Peruga, A., Rodríguez Lozano, F., López, M. J., Córdoba García, R., Nerín, I., Sureda, X., & Fernández, E. (2022). Los productos de tabaco calentado: nuevo reto en el control del tabaco. *Gaceta Sanitaria*, 36, 57-59. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.033>
- Philip Morris International Management, S A. Philip Morris international (2017). IQOS .
- Philip Morris International Management, S A. Philip Morris international (2017). Our findings to date.
- Pokhrel, P., Fagan, P., Kehl, L., & Herzog, T. A. (2015). Receptivity to e-cigarette marketing, harm perceptions, and e-cigarette use. *American journal of health behavior*, 39(1), 121-131. <https://doi.org/10.5993/AJHB.39.1.13>
- Prentice-Dunn, S., & Rogers, R. W. (1986). Protection motivation theory and preventive health: Beyond the health belief model. *Health education research*, 1(3), 153-161. <https://doi.org/10.1093/her/1.3.153>
- Primack, B. A., Soneji, S., Stoolmiller, M., Fine, M. J., & Sargent, J. D. (2015). Progression to traditional cigarette smoking after electronic cigarette use among US adolescents and young adults. *JAMA pediatrics*, 169(11), 1018-1023. <https://doi:10.1001/jamapediatrics.2015.1742>
- Ramji, R., Arnetz, J., Nilsson, M., Jamil, H., Norström, F., Maziak, W., ... & Arnetz, B. (2015). Determinants of waterpipe use amongst adolescents in Northern Sweden: a survey of use pattern, risk perception, and environmental factors. *BMC research notes*, 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s13104-015-1413-4>
- Sandín, B. (2008). *El estrés psicosocial: conceptos y consecuencias clínicas* (2ª edición). Editorial Klinik.
- Soneji, S., Barrington-Trimis, J. L., Wills, T. A., Leventhal, A. M., Unger, J. B., Gibson, L. A., ... & Sargent, J. D. (2017). Association between initial use of e-cigarettes and subsequent cigarette smoking among adolescents and young adults: a systematic review and meta-analysis. *JAMA pediatrics*, 171(8), 788-797. <https://doi:10.1001/jamapediatrics.2017.1488>
- Tan, C. E., Kyriass, T., & Glantz, S. A. (2013). Tobacco company efforts to influence the food and drug

- administration-commissioned Institute of Medicine report Clearing the Smoke: an analysis of documents released through litigation. *PLoS medicine*, 10(5), e1001450. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1001450>.
- Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International journal for quality in health care*, 19(6), 349-357. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042>
- Toro-Nozal, M^a., Izquierdo-Carrasco, M., Arpio-Santacruz, J, et al. (2016). Informe del comité científico de la agencia española de consumo, seguridad alimentaria y nutrición (AECOSAN) sobre la seguridad de uso de los cigarrillos electrónicos. Informe del Comité Científico de la Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición (AECOSAN) sobre la seguridad de uso de los cigarrillos electrónicos. https://zaguan.unizar.es/record/70632/files/texto_completo.pdf.
- van der Eijk, Y., Teo, K. W., Tan, G. P. P., & Chua, W. M. (2023). Tobacco industry strategies for flavour capsule cigarettes: analysis of patents and internal industry documents. *Tobacco Control*, 32(e1), e53-e61. <http://dx.doi.org/10.1136/tobaccocontrol-2021-056792>
- Viudes de Velasco, A. (2010). Possibilities and limitations of fiscal policies as health instruments: taxes on harmful consumption. SESPAS Report 2010. *Gaceta Sanitaria*, 24, 85-89. <https://doi:10.1016/j.gaceta.2010.03.013>
- Wagoner, K. G., Cornacchione, J., Wiseman, K. D., Teal, R., Moracco, K. E., & Sutfin, E. L. (2016). E-cigarettes, hookah pens and vapes: adolescent and young adult perceptions of electronic nicotine delivery systems. *Nicotine & Tobacco Research*, 18(10), 2006-2012. <https://doi.org/10.1093/ntr/ntw095>
- World Health Organization. Tobacco (2021). <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/tobacco>
- European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (2020). ESPAD report 2019 results from the European school survey project on alcohol and other drugs. EMCDDA. https://www.emcdda.europa.eu/publications/joint-publications/espada-report-2019_en
- World Health organization (2021). WHO report on the global tobacco epidemic 2021: Addressing new and emerging products.
- Wray, R. J., Jupka, K., Berman, S., Zellin, S., & Vijaykumar, S. (2012). Young adults' perceptions about established and emerging tobacco products: results from eight focus groups. *Nicotine & Tobacco Research*, 14(2), 184-190. <https://doi.org/10.1093/ntr/ntr168>
- Zeithaml, V. A. (1988). Consumer perceptions of price, quality, and value: a means-end model and synthesis of evidence. *Journal of marketing*, 52(3), 2-22. <https://doi.org/10.1177/002224298805200302>

Situación laboral en personas con Long-COVID: Análisis de factores sociodemográficos y clínicos asociados

Employment status in Long-COVID patients: An analysis of associated socio-demographic and clinical factors

Sandra León-Herrera¹, Mario Samper-Pardo^{2*} & Ángela Asensio-Martínez^{3, 4, 5}

¹ Departamento de Medicina. Universidad de Zaragoza. Facultad de Medicina Edificio A, 50009 Zaragoza, España.

² Departamento de Ciencias de la Salud. Universidad de Zaragoza. Facultad de Ciencias de la Salud. C. de Domingo Miral, s/n, 50009 Zaragoza.

³ Red de Investigación en Cronicidad, Atención Primaria y Promoción de la Salud (RICAPPS, RD21/0016/0005), Instituto de Salud Carlos III, Madrid, España.

⁴ Instituto de Investigación Sanitaria Aragón (IIS Aragón). C. de San Juan Bosco, 13, 50009 Zaragoza, España.

⁵ Departamento de Psicología y Sociología. Universidad de Zaragoza. Calle Violante de Hungría, 23, 50009 Zaragoza, España.

*Corresponding author: msamperpardo@gmail.com

Recibido 2022-11-09. Aceptado 2023-04-14

Resumen

Introducción: La sintomatología característica del síndrome de Long-COVID afecta al funcionamiento físico y cognitivo de las personas que lo padecen, creando desafíos a la hora de regresar a su puesto de trabajo habitual. El objetivo del presente estudio fue profundizar en la comprensión acerca de la situación laboral de las personas que padecen este síndrome y sus factores sociodemográficos y clínicos asociados. **Material y métodos:** Se realizó un estudio transversal con la participación de 83 pacientes con diagnóstico de Long-COVID, mayores de 18 años y atendidos desde Atención Primaria de Salud en la Comunidad Autónoma de Aragón. La variable principal de estudio fue la situación laboral de los participantes, además de recogerse datos sociodemográficos y clínicos mediante la realización de una entrevista estructurada. Posteriormente se realizó un análisis estadístico descriptivo, de correlación y de regresión mediante el programa SPSS Statistics. **Resultados:** De los 83 participantes del estudio, un 55,4% se encontraba en situación laboral activa, y un 44,6% en situación

de incapacidad laboral temporal. Un mayor número de síntomas persistentes y pertenecer al género masculino fueron factores predictores de una mayor probabilidad de encontrarse en situación de incapacidad laboral temporal. **Discusión:** Un gran porcentaje de personas con Long-COVID se encuentran de baja o incapacidad laboral temporal, lo que la necesidad de elaborar programas de prevención y actuación desde equipos de atención sociosanitaria con el objetivo de estas personas no pierdan su empleo de manera temporal o definitiva o, si esto ya ha sucedido, recuperen su situación laboral previa cuanto antes.

Palabras clave: Long-COVID; incapacidad laboral temporal; Atención Primaria de Salud; género; estudio cuantitativo.

Abstract

Introduction: The characteristic symptomatology of Long-COVID syndrome affects the physical and cognitive functioning of people who suffer from it, creating challenges when returning to their usual job. The objective of this study was to deepen the understanding of the employment status of people with this syndrome and its associated sociodemographic and clinical factors. **Material and methods:** A cross-sectional study was carried out with the participation of 83 patients diagnosed with Long-COVID, over 18 years of age and attended by Primary Health Care in the Autonomous Community of Aragon. The main study variable was the employment status of the participants, in addition to collecting sociodemographic and clinical data through a structured interview. Subsequently, a descriptive, correlation and regression statistical analysis was performed using the SPSS Statistics program. **Results:** Of the 83 study participants, 55.4% were in an active employment situation, and 44.6% in a situation of temporary incapacity for work. A greater number of persistent symptoms and belonging to the male gender were predictors of a greater probability of being in a situation of temporary incapacity for work. **Discussion:** A large percentage of people with Long-COVID are on sick leave or temporary incapacity for work, which makes it necessary to develop prevention and action programs from socio-health care teams with the aim of these people not losing their jobs temporarily or permanently or, if this has already happened, return to their previous work situation as soon as possible.

Keywords: Long-COVID; temporary incapacity for work; Primary Health Care; gender; quantitative study.

INTRODUCTION

Most people infected with COVID-19 recover within a few weeks of infection. However, since the start of the pandemic, a notable percentage of patients have reported the persistence of multiple symptoms, even weeks after contracting the illness, regardless of the initial severity of the disease. In May 2020, the term "Long COVID" or "persistent COVID" was coined in reference to this condition (Castanares-Zapatero et al., 2022), with multiple definitions arising in reference to the same. In October 2021, the World Health Organization (WHO) proposed the term "post-COVID-19 condition", defined as persistent symptoms that cannot be explained by an alternative diagnosis, and that typically occur 3 months after the onset of the confirmed (via suspicion or test) SARS-CoV-2 infection and persist for at least two months (Ceban et al., 2022).

At least 203 symptoms of this disease have been recorded (Davis et al., 2021). These symptoms are more frequent in middle-aged women, around the age of 40, having no relevant prior health issues (López-Sampalo et al., 2022). The most common symptoms include: general malaise, dyspnea, fatigue, muscle weakness, headache, neurocognitive conditions, and irritability, stress, frustration, or confusion (Rodríguez-Sánchez et al., 2022).

Most research on COVID-19 has focused on analyzing its nature, symptoms, therapeutic interventions, vaccine effectiveness, etc. Studies on the ongoing impact of Long COVID on the quality of life of affected patients are quite limited (Jandhyala, 2021). Scientific evidence suggests that individuals suffering from Long COVID may experience a significant reduction in quality of life, at least temporarily, resulting in a potentially disabling condition (Aiyegbusi et al., 2021; Hereth et al., 2022). Work is one of the main dimensions influencing quality of life. The limited evidence available on the repercussions of Long COVID in the socio-labor sphere suggests a temporary or permanent inability to resume normal work activity, having clear implications on labor productivity and increasing long-term cost-effectiveness (Rajan et al., 2021). Some of the persistent symptoms mentioned above may become highly limiting, affecting physical and cognitive functioning and creating challenges when returning to work (Davis et al., 2021; Westerlind et al., 2021; Brehon et al., 2022; Ziauddeen et al., 2022).

Employment is an essential aspect of adult life, providing not only economic income, but also a sense of commitment, identification with a social role, and physical and mental stimulation (Noh et al., 2015). Real and perceived employability has even been proposed as a useful concept in health promotion, at both an individual and organizational level (Berntson & Marklund, 2007).

On the other hand, the inability to work has negative effects on the state of health (Boot et al., 2011), resulting in a higher probability of suffering from mental health issues (Nystuen et al., 2016) and other

consequences such as inactivity, social isolation, lower self-confidence and even an increased risk of suicide (Vingård et al., 2016). Individuals who cannot work tend to experience declines in their health-related quality of life, which potentially interferes with the disease recovery process (Bernklev et al., 2006; Sörensen et al., 2008). Furthermore, these effects and consequences could extend sick leave time, considerably increasing the risk of becoming unemployed (Madan et al., 2021).

Studies on the impact of Long COVID on the work area are necessary to implement strategies encouraging the return to work by these individuals, which may be similar to programs that have already been created for other chronic conditions (Godeau et al., 2021).

Therefore, the objective of this study was to further the understanding of the employment situation of Long COVID patients and the sociodemographic and clinical factors associated with it, within the context of a sample of primary healthcare (PHC) patients from the autonomous community of Aragon.

MATERIAL AND METHODS

Study design

This cross-sectional study is based on the analysis of sociodemographic and clinical data. It was framed within a randomized clinical trial: "*Analysis of the symptoms and quality of life of people diagnosed with Long COVID-19, and effectiveness of the Recommendations for Health Assets from PHC*" (ref. ISRCTN91104012), approved in mid-2021.

Participants and procedure

The study population consisted of 83 patients diagnosed with Long COVID, over the age of 18, attended by primary healthcare (PHC) services of the autonomous community of Aragon (Spain). Given the main focus of the study, the sample only included actively employed individuals or those experiencing temporary leave situations. Patients with any other type of employment situation (retirement, permanent work disability, or unemployment) were excluded from the study.

This research has used the same exclusion criteria established for the clinical trial: not having had a positive COVID-19 diagnostic test performed at least 3 months previously; having a diagnosis of severe, uncontrolled illness; having a significant risk of suicide; being in a state of pregnancy or period of lactation; participating in a clinical trial over the past six months; engaging in rehabilitative or psychotherapeutic treatment structured by health professionals; and the presence of any medical, psychological or social problems that could significantly interfere with the patient's participation in the study.

A necessary sample size of 78 subjects was estimated. Initially, there were 100 potential participants, of whom 20 were men and 80 were women. However, 17 of these patients were excluded given that

their work situation did not correspond to the inclusion criteria mentioned above. Finally, the sample consisted of 83 patients.

Recruitment took place between October 2021 and February 2022, until reaching the necessary sample size. Recruitment was carried out mainly by PHC health professionals, in collaboration with the project, within a PHC consultation setting in which potential patients were recruited as potential study participants. Members of the Long COVID Association of Aragon also participated.

Sociodemographic and clinical data were obtained directly from information provided by the patients during their initial interview, collected in an ad-hoc questionnaire. Prior to data collection, informed consent was obtained from all participants. An individual appointment was subsequently arranged. All data was processed according to the current regulations on data protection (Organic Law 3/2018, of December 5, Protection of Personal Data and guarantee of digital rights).

Study variables

The main study variable was the employment status of the Long COVID patients, considered to be either: active employment status or on temporary leave.

The following secondary study variables were collected:

- Sociodemographic variables: sex (male/female/other), age (number), marital status (married or with a partner/single, separated, divorced or widowed), area of residence (rural/urban), education (without studies or with primary/secondary education or university studies), and personal economic situation (<2000/>2000).

- Clinical variables related to Long COVID-19: The number of symptoms was collected for each participant. According to a previous bibliographic review (Greenhalgh et al., 2020; NHS, 2022.; Vaes et al., 2020), residual symptoms included: gastrointestinal symptoms, full or partial alteration of smell, full or partial alteration of taste, eye problems (diopter increase, dry eyes, conjunctivitis, blurred vision), tiredness or fatigue, cough, fever (over 38°C), low-grade fever (37°C - 38°C), chills or shaking without fever, bruising, myalgia, headache, sore throat, dyspnea, somnolence, dizziness, tachycardia, orthostatic hypotension, arthralgia, chest pain, back pain (cervical, thoracic or lumbar), neurological symptoms (tingling, spasms, etc.), memory loss, foggy mental illness, lack of attention and ability to concentrate, loss of libido or erectile dysfunction, menstrual cycle alterations, urinary symptoms (infections, overactive bladder), hair loss and other seemingly residual symptoms.

Statistical analysis

Statistical analyses were performed using the IBM SPSS Statistics version 22.0.0.0 software and Microsoft Excel. First, sample distribution was analyzed using non-parametric statistics, obtaining Shapiro-Wilk statistic values of less than 0.05 for all variables except for the number of symptoms.

Subsequently, a descriptive analysis was performed: for the continuous variables, median and interquartile range were used; for categorical variables, frequencies and percentages were used. A bivariate analysis was also conducted. Employment status was analyzed as a categorical qualitative variable (employee or temporary work incapacity). The Spearman's Rho statistic was used to evaluate correlations between actively employed and temporarily disabled patients and the other categorical variables. A bivariate analysis of continuous variables was performed using the Mann-Whitney U test. Then, a logistic regression model was developed to analyze the factors related to the situation of temporary work incapacity. Independent variables were added to the regression model and a final model was obtained. Sex, marital status, education, economic level, and number of persistent symptoms were entered into the model. All significance levels were established at 0.05.

Ethical considerations

The Clinical Research Ethics Committee of Aragon (CEICA) granted ethical approval to conduct this study (PI21/139 and PI21/454). The procedures contemplated for the creation of this work complied with the ethical standards of CEICA and the Declaration of Helsinki of 1975. All participating subjects signed an informed consent form. Their data were anonymized and were only used for study purposes.

RESULTS

A total of 83 individuals suffering from Long COVID participated in the study. They were actively employed (55.4%) or in a situation of temporary work incapacity (44.6%). Of these participants, 65 were women (78.3%) and 18 men (21.7%). The median age was 46 years (IQR 9 years, range: 34-63). **Table 1** presents a description of the entire sample. The participant profile tended to be female, around 46 years of age, living in an urban area, married or with a stable partner, and having secondary or university studies. Greater variability existed in terms of their employment situation, economic income, and number of symptoms. They tended to be actively employed, with an income of less than €2,000/month and having a median of 16 persistent symptoms.

Table 1

Description of the sociodemographic and clinical variables of the total sample.

Variables	Total sample
Sex, N (%)	
Male	18 (21.7%)
Female	65 (78.3%)
Age, Me (RIC)	
	46 (9)
Occupational status, N (%)	

Active employment status	46 (55.4%)
Temporary work incapacity	37 (44.6%)
Residence area, N (%)	
Rural	14 (17.1%)
Urban	68 (82.9%)
Marital status, N (%)	
Married or in a couple	60 (72.3%)
Single, separated, widowed	23 (27.7%)
Educational level, N (%)	
No studies or primary studies	5 (6.0%)
Secondary or university studies	78 (94.0%)
Economic income, N (%)	
Less than or equal to 2000€/month	46 (55.4%)
More than 2000€/month	37 (44.6%)
No. of persistent symptoms, Me (RIC)	16 (7)

N: Population size; Me: Median; IQR: Interquartile Range

Table 2 presents the bivariate analysis related to employment status (employee and temporary work incapacity) and the sociodemographic and clinical variables collected. A relationship clearly existed between employment status and sex. Males had a larger possibility of being in a situation of temporary work incapacity. Having a larger number of persistent symptoms was also found to be related to this employment situation.

Table 2

Comparison of the current employment situation and the sociodemographic and clinical variables of the study participants.

Variables	Employee (N=46)	Temporary work incapacity (N=47)	P-value
Sex, N (%)			
Male	5 (27.77%)	13 (72.22%)	0.008
Female	41 (63.07%)	24 (36.92%)	
Age*, Me (RIC)	46 (8.25)	47 (12.5)	0.483
Marital status, N (%)			
Married or in a couple	33 (55%)	27 (45%)	0.901
Single, separated, widowed	13 (56.52%)	10 (43.47%)	
Residence area, N (%)			
Rural	8 (57.14%)	6 (42.85%)	0.852
Urban	37 (54.41%)	31 (45.58%)	
Educational level, N (%)			

No studies or primary studies	1 (20%)	4 (80%)	0.100
Secondary or university studies	45 (57.69%)	33 (42.30%)	
Economic income, N (%)			
Less than or equal to 2000€/month	22 (47.82%)	24 (53.17%)	0.121
More than 2000€/month	24 (64.86%)	13 (35.13%)	
No. of persistent symptoms*, Me (RIC)	15 (9.25)	18 (6)	0.016

Chi-Square test for categorical qualitative variables (sex, marital status, housing area, educational level, economic situation); *Mann Whitney U test for continuous quantitative variables (age and number of symptoms)

As for the logistic regression model, the results are presented in **Table 3**. Gender and number of symptoms were significant variables when in a situation of temporary sick leave. A higher number of persistent symptoms and being male were predictors of having a greater probability of being in a situation of temporary work incapacity.

Table 3

Logistic regression model on the temporary incapacity work situation.

Temporary work incapacity	B	Exp (B) Odds ratio	Confidence interval 95%		p-value
			inferior	Superior	
Male sex	1.771	5.878	1.570	22.012	0.009
Female sex	Ref				
Number of persistent symptoms less than or equal to 16	-1.812	0.163	0.050	0.528	0.002
Number of persistent symptoms greater than 16	Ref				

DISCUSSION

To the best of our knowledge, this is the first study considering the employment situation of patients suffering from Long COVID in Spain, and the sociodemographic and clinical factors associated with this situation. Recent scientific evidence on this novel syndrome suggests that the typical clinical profile of this population differs depending on the individual (Michelen et al., 2021). This suggests that its impact on roles and life will also be different for each person, and may have repercussions at the family, social and work levels (Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia [SEMG] & Colectivo de pacientes Long Covid ACTS., 2020). As for work, it is important to determine how this pathogen may affect it and what factors may be linked to affectation. This will permit interdisciplinary socio-healthcare teams to help prevent work modification or loss, and develop action programs so that these individuals can return to their work and recover their prior employment status as quickly as possible.

The results of our study suggest that many participants (almost half) were in a situation of temporary work incapacity. This confirms the existence of a negative modification of the employment status of individuals suffering from this pathology, as corroborated by other studies (Rajan, Khunti, Alwan, Steves, Greenhalgh, et al., 2021; Tíscar-González et al., 2022; van Kessel et al., 2022). However, we should not assume that individuals who do return to their jobs do so at 100% of their capacities or at their pre-illness level; or that their jobs were subsequently adapted to their limitations. Other studies have confirmed a reduction in the ability to perform work activities at the same level as prior to contracting the disease (Davis et al., 2021; Westerlind et al., 2021).

Going to work and having a job is a fundamental part of human life. Work provides structure to daily life, as well as a sense of value and social commitment, and is associated with increased social well-being. Therefore, the loss of the same has major repercussions, beyond mere economic insecurity (Modini et al., 2016).

Sick leave is intended to facilitate the recovery of work capacity. However, it may have negative and unexpected physical, emotional, and social effects on the individual (Floderus et al., 2005). The temporary or permanent loss of one's ability to work has consequences, mainly psychosocial ones, such as the loss of personal identity and self-esteem, lower social support, and anxious-depressive symptoms. Physical health may also be severely affected. Some studies have established a relationship with reduced immune function, and an increased risk of conditions such as headaches, musculoskeletal disorders, ulcers, increased blood pressure, or weight gain (Akhavan et al., 2004). Prolonged, this may even lead to permanent disabilities (Markussen, 2012).

Therefore, it may be concluded that if an individual loses the ability to work, even for a short period of time, or if they experience decreased labor productivity, their health and well-being may be negatively affected, potentially leading to a poorer disease prognosis.

Our study analyzed the clinical and sociodemographic factors potentially associated with a temporary work incapacity situation. As for the clinical factors analyzed, it was found that having a larger number of persistent symptoms was associated with an increased tendency to be in a temporary work incapacity situation. Other studies have referred to the disabling nature of Long COVID symptoms, which result in a limited ability to perform work and an accompanying loss of social identity (Herr et al., 2022).

In this study, we did not consider which symptoms may have the largest impact on the ability to work. However, Herr et al. (2022) suggested that fatigue and cognitive dysfunction are the most disabling symptoms with regard to work. A careful and individualized evaluation of each symptom is necessary, given the numerous potential aspects affecting this area (Hereth et al., 2022).

Most studies on Long COVID symptomatology and gender have confirmed that women tend to display more symptoms than men (Abdelhafiz et al., 2022; Torjesen, 2021). Based on the results of the analysis of associated clinical factors from our study, it may be predicted that women will have more limitations when returning to work.

However, the analysis of sociodemographic factors in this study, and the results of other research on this type of population, such as that of Westerlind et al. (2021), confirm that being male is a predictor of temporary work incapacity situations (Westerlind et al., 2021). This may be due to the fact that men tend to have a poorer perception of their health (Ruiz Pérez et al., 2007) or because gender-based job segregation continues to exist, leading men to select work involving greater physical effort, such as that of the construction industry, which may be more difficult to return to after a disease with limiting physical symptoms (Barbulescu & Bidwell, 2012; Hegewisch & Hartmann, 2014).

Strengths and limitations of the study

To date, no prior studies have examined the clinical and sociodemographic factors that predispose patients of Long COVID to request sick leave or be in temporary work incapacity situations. Therefore, this is a novel study that attempts to shed additional light on a disease that has yet to be studied in depth and which affects all of the vital spheres of the individual, including the work area. Study limitations include the fact that, in the analysis of clinical variables, the symptoms appearing with this pathology have yet to be examined in depth, but rather, they have been analyzed in general, considering the number of residual symptoms. It would be interesting for future lines of research to examine the individual symptoms, to determine which are the most predisposed to cause reduced labor productivity and temporary, or even permanent job loss. Another limitation of this work is that the study population focused only on the autonomous community of Aragon. Future research should consider the employment situation of patients with Long COVID by expanding this context or region of analysis.

CONCLUSIONS

To conclude, many individuals with Long COVID symptoms are on sick leave or in a temporary work incapacity situation. The sociodemographic and clinical factors appearing to favor this situation include being male and having a larger number of symptoms. It is important to consider these factors when creating social and healthcare prevention and action programs, to ensure that Long COVID patients do not temporarily or permanently lose their jobs. And, if they already have lost them, help them return to work as quickly as possible.

AVAILABILITY OF DATA AND MATERIALS

The datasets used and/or analysed during the current study are available from the corresponding author upon reasonable request.

DECLARATION OF INTEREST

No potential conflict of interest was reported by the authors.

FUNDING

This work is supported by Carlos III Health Institute, grant number PI21/01356. The funders have no role in study design, data collection, analysis, decision to publish or manuscript preparation. The funding organisation will conduct an audit trial once a year.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

SL-H and MS-P drew up the research design and developed the study. SL-H wrote the manuscript. All authors participated in the review of the manuscript, approved the final manuscript to be published, and agreed to the journal's terms regarding copyright.

ACKNOWLEDGEMENTS

We wish to thank the Aragonese Primary Care Research Group (GAIAP, B21_20R) that is part of the Department of Innovation, Research and University in the Government of Aragón (Spain) and the Institute for Health Research Aragón (IIS Aragón); the Research Network on Chronicity, Primary Care and Health Promotion (RICAPPS, RD21/0016/0005) that is part of the Results-Oriented Cooperative Research Networks in Health (RICORS) (Carlos III Health Institute); and Feder Funds 'Another way to make Europe'.

REFERENCES

- Abdelhafiz, A. S., Ali, A., Maaly, A. M., Mahgoub, M. A., Ziady, H. H., & Sultan, E. A. (2022). Predictors of post-COVID symptoms in Egyptian patients: Drugs used in COVID-19 treatment are incriminated. *PLOS ONE*, *17*(3), e0266175. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0266175>
- Aiyegbusi, O. L., Hughes, S. E., Turner, G., Rivera, S. C., McMullan, C., Chandan, J. S., Haroon, S., Price, G., Davies, E. H., Nirantharakumar, K., Sapey, E., & Calvert, M. J. (2021). Symptoms, complications and management of long COVID: a review. *Journal of the Royal Society of Medicine*, *114*(9), 428–442. <https://doi.org/10.1177/01410768211032850>

- Akhavan, S., Bildt, C. O., Franzén, E. C., & Wamala, S. (2004). Health in relation to unemployment and sick leave among immigrants in Sweden from a gender perspective. *Journal of Immigrant Health, 6*(3), 103–118. <https://doi.org/10.1023/B:JOIH.0000030226.59785.38/METRICS>
- Barbulescu, R., & Bidwell, M. (2012). Do Women Choose Different Jobs from Men? Mechanisms of Application Segregation in the Market for Managerial Workers. *Https://Doi.Org/10.1287/Orsc.1120.0757, 24*(3), 737–756. <https://doi.org/10.1287/ORSC.1120.0757>
- Bernklev, T., Jahnsen, J., Henriksen, M., Lygren, I., Aadland, E., Sauar, J., Schulz, T., Stray, N., Vatn, M., & Moum, B. (2006). Relationship between sick leave, unemployment, disability, and health-related quality of life in patients with inflammatory bowel disease. *Inflammatory Bowel Diseases, 12*(5), 402–412. <https://doi.org/10.1097/01.MIB.0000218762.61217.4A>
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health, *21*(3), 279–292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Boot, C. R. L., Koppes, L. L. J., Van Den Bossche, S. N. J., Anema, J. R., & Van Der Beek, A. J. (2011). Relation between perceived health and sick leave in employees with a chronic illness. *Journal of Occupational Rehabilitation, 21*(2), 211–219. <https://doi.org/10.1007/S10926-010-9273-1/TABLES/4>
- Brehon, K., Niemeläinen, R., Hall, M., Bostick, G., Brown, C. A., Wieler, M., & Gross, D. P. (2022). Return-to-Work Following Occupational Rehabilitation for Long COVID: Descriptive Cohort Study. *JMIR Rehabil Assist Technol, 9*(3), e39883. <https://doi.org/10.2196/39883>
- Castanares-Zapatero, D., Chalon, P., Kohn, L., Dauvrin, M., Detollenaere, J., Maertens de Noordhout, C., Primus-de Jong, C., Cleemput, I., & van den Heede, K. (2022). Pathophysiology and mechanism of long COVID: a comprehensive review. *Annals of Medicine, 54*(1), 1473–1487. <https://doi.org/10.1080/07853890.2022.2076901>
- Ceban, F., Leber, A., Jawad, M. Y., Yu, M., Lui, L. M. W., Subramaniapillai, M., di Vincenzo, J. D., Gill, H., Rodrigues, N. B., Cao, B., Lee, Y., Lin, K., Mansur, R. B., Ho, R., Burke, M. J., Rosenblat, J. D., & McIntyre, R. S. (2022). Registered clinical trials investigating treatment of long COVID: a scoping review and recommendations for research. *Infectious Diseases (London, England), 54*(7), 467–477. <https://doi.org/10.1080/23744235.2022.2043560>
- Davis, H. E., Assaf, G. S., McCorkell, L., Wei, H., Low, R. J., Re'em, Y., Redfield, S., Austin, J. P., & Akrami, A. (2021). Characterizing long COVID in an international cohort: 7 months of symptoms and their impact. *EClinicalMedicine, 38*, 101019. <https://doi.org/10.1016/J.ECLINM.2021.101019>
- Floderus, B., Göransson, S., Alexanderson, K., & Aronsson, G. (2005). Self-estimated life situation in

- patients on long-term sick leave. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 37(5), 291–299.
<https://doi.org/10.1080/16501970510034422>
- Godeau, D., Petit, A., Richard, I., Roquelaure, Y., & Descatha, A. (2021). Return-to-work, disabilities and occupational health in the age of COVID-19. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(5), 408. <https://doi.org/10.5271/SJWEH.3960>
- Greenhalgh, T., Knight, M., A’Court, C., Buxton, M., & Husain, L. (2020). Management of post-acute covid-19 in primary care. *BMJ*, 370. <https://doi.org/10.1136/BMJ.M3026>
- Hegewisch, A., & Hartmann, H. (2014). *Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done*. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/79410>
- Hereth, B., Tubig, P., Sorrels, A., Muldoon, A., Hills, K., & Evans, N. G. (2022). Long covid and disability: a brave new world. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 378. <https://doi.org/10.1136/BMJ-2021-069868>
- Herr, R. M., Delgado-Alonso, C., Cuevas, C., Oliver-Mas, S., Díez-Cirarda, M., Delgado-Álvarez, A., Gil-Moreno, J., Matías-Guiu, J., & Matias-Guiu, J. A. (2022). Fatigue and Cognitive Dysfunction Are Associated with Occupational Status in Post-COVID Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13368. <https://doi.org/10.3390/IJERPH192013368>
- Jandhyala, R. (2021). Design, validation and implementation of the post-acute (long) COVID-19 quality of life (PAC-19QoL) instrument. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/S12955-021-01862-1/FIGURES/1>
- López-Sampalo, A., Bernal-López, M. R., & Gómez-Huelgas, R. (2022). Síndrome de COVID-19 persistente. Una revisión narrativa. *Revista Clínica Española*, 222(4), 241–250. <https://doi.org/10.1016/J.RCE.2021.10.003>
- Madan, I., Briggs, T., & Graham, C. C. (2021). Supporting patients with long COVID return to work. *British Journal of General Practice*, 71(712), 508–509. <https://doi.org/10.3399/BJGP21X717533>
- Markussen, S. (2012). The individual cost of sick leave. *Journal of Population Economics*, 25(4), 1287–1306. <https://doi.org/10.1007/S00148-011-0390-8/TABLES/4>
- Michelen, M., Manoharan, L., Elkheir, N., Cheng, V., Dagens, A., Hastie, C., O’Hara, M., Suett, J., Dahmash, D., Bugaeva, P., Rigby, I., Munblit, D., Harriss, E., Burls, A., Foote, C., Scott, J., Carson, G., Olliaro, P., Sigfrid, L., & Stavropoulou, C. (2021). Characterising long COVID: a living systematic review. *BMJ Global Health*, 6(9). <https://doi.org/10.1136/BMJGH-2021-005427>
- Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016).

- The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australasian Psychiatry*, 24(4), 331–336. <https://doi.org/10.1177/1039856215618523>
- NHS. (2022). *Long-term effects of coronavirus (long COVID)*. <https://www.nhs.uk/conditions/coronavirus-covid-19/long-term-effects-of-coronavirus-long-covid/>
- Noh, J. W., Kim, J., Park, J., Kim, H. J., & Kwon, Y. D. (2015). Gender Difference in Relationship between Health-Related Quality of Life and Work Status. *PLOS ONE*, 10(12), e0143579. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0143579>
- Nystuen, P., Hagen, K. B., & Herrin, J. (2016). Mental health problems as a cause of long-term sick leave in the Norwegian workforce. *Scandinavian Journal of Public Health*, 29(3), 175–182. <https://doi.org/10.1177/14034948010290030301>
- Rajan, S., Khunti, K., Alwan, N., Steves, C., Greenhalgh, T., MacDermott, N., Sagan, A., & Mckee, M. (2021). *In the wake of the pandemic: preparing for Long COVID*. <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/publications-and-technical-guidance/2021/in-the-wake-of-the-pandemic-preparing-for-long-covid-2021>
- Rajan, S., Khunti, K., Alwan, N., Steves, C., MacDermott, N., Morsella, A., Angulo, E., Winkelmann, J., Bryndová, L., Fronteira, I., Gandré, C., Or, Z., Gerkens, S., Sagan, A., Simões, J., Ricciardi, W., Belvis, A. G. de, Silenzi, A., Bernal-Delgado, E., ... McKee, M. (2021). In the wake of the pandemic. *Health Systems and Policy Analysis*, (Policy Brief, No. 39.). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK569598/>
- Raveendran, A. v., Jayadevan, R., & Sashidharan, S. (2021). Long COVID: An overview. *Diabetes and Metabolic Syndrome: Clinical Research and Reviews*, 15(3), 869–875. <https://doi.org/10.1016/J.DSX.2021.04.007>
- Rodriguez-Sanchez, I., Rodriguez-Mañas, L., & Laosa, O. (2022). Long COVID-19: The Need for an Interdisciplinary Approach. *Clinics in Geriatric Medicine*, 38(3), 533–544. <https://doi.org/10.1016/J.CGER.2022.03.005>
- Ruiz Pérez, I., Ubago Linares, M. C., Bermejo Pérez, M. J., Plazaola Castaño, J., Olry De Labry-Lima, A., & Hernández Torres, E. (2007). Diferencias en características sociodemográficas, clínicas y psicológicas entre hombres y mujeres diagnosticados de fibromialgia. *Revista Clínica Española*, 207(9), 433–439. <https://doi.org/10.1157/13109832>
- Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia (SEMG). Colectivo de pacientes Long Covid ACTS. (2020). *Encuesta de síntomas y discapacidad producida por los mismos, en los afectados*



por COVID persistente.

https://www.semg.es/images/2020/Noticias/20201111_Resultados_Encuesta_COVID_Persistente.pdf

- Sörensen, L. E., Pekkonen, M. M., Männikkö, K. H., Louhevaara, V. A., Smolander, J., & Alén, M. J. (2008). Associations between work ability, health-related quality of life, physical activity and fitness among middle-aged men. *Applied Ergonomics*, 39(6), 786–791. <https://doi.org/10.1016/J.APERGO.2007.11.001>
- Tíscar-González, V., Sánchez-Gómez, S., Lafuente Martínez, A., Peña Serrano, A., Twose López, M., Díaz Alonso, S., Bartolomé-Rupérez, M., Portuondo-Jiménez, J., & Zorrilla-Martínez, I. (2022). [Experiences and impact on the quality of life of people with long COVID]. *Gaceta Sanitaria*, 37, 102247. <https://doi.org/10.1016/J.GACETA.2022.102247>
- Torjesen, I. (2021). Covid-19: Middle aged women face greater risk of debilitating long term symptoms. *BMJ*, 372, n829. <https://doi.org/10.1136/BMJ.N829>
- Vaes, A. W., Machado, F. V. C., Meys, R., Delbressine, J. M., Goertz, Y. M. J., van Herck, M., Houben-Wilke, S., Franssen, F. M. E., Vijlbrief, H., Spies, Y., van 't Hul, A. J., Burtin, C., Janssen, D. J. A., & Spruit, M. A. (2020). Care Dependency in Non-Hospitalized Patients with COVID-19. *Journal of Clinical Medicine* 9(9), 2946. <https://doi.org/10.3390/JCM9092946>
- van Kessel, S. A. M., Olde Hartman, T. C., Lucassen, P. L. B. J., & van Jaarsveld, C. H. M. (2022). Post-acute and long-COVID-19 symptoms in patients with mild diseases: a systematic review. *Family Practice*, 39(1), 159–167. <https://doi.org/10.1093/FAMPRA/CMAB076>
- Vingård, E., Alexanderson, K., & Norlund, A. (2016). Chapter 9. Consequences of being on sick leave. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32(63), 207–215. <https://doi.org/10.1080/14034950410021899>
- Westerlind, E., Palstam, A., Sunnerhagen, K. S., & Persson, H. C. (2021). Patterns and predictors of sick leave after Covid-19 and long Covid in a national Swedish cohort. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/S12889-021-11013-2>
- Ziauddeen, N., Gurdasani, D., O'Hara, M. E., Hastie, C., Roderick, P., Yao, G., & Alwan, N. A. (2022). Characteristics and impact of Long Covid: Findings from an online survey. *PLOS ONE*, 17(3), e0264331. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0264331>

Utilización de recursos sanitarios y sociales por parte de personas con COVID persistente y su relación con la sintomatología persistente: estudio secundario descriptivo y correlacional

The use of health and social resources by people with persistent COVID and its relationship with persistent symptomatology: A secondary descriptive and correlational study.

Sergio Lafita Mainz^{1,2}, Natalia Formento Marín^{1,2}, Susana Aldecoa Landesa³ , Diego Oliván², M^a Mar Martínez Pecharroman^{1,2*}, Raquel Refusta Ainaga^{1,2}  & Isabel Blasco González^{1,2}.

1. Servicio Aragonés de Salud. España.
2. Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón.
3. Servicio Gallego de Salud (SERGAS).

* Corresponding author: marmarpec@gmail.com

Recibido 2023-05-15. Aceptado 2023-08-08

Resumen

Introducción: Aproximadamente, 10% de los pacientes que tuvieron una infección por SARS-COV-2, presentan una sintomatología persistente, que les ha mermado su calidad de vida. Esto es especialmente relevante en personas que se contagiaron durante la primera ola. El objetivo de este estudio es analizar el consumo de recursos sanitarios y sociales por parte de personas con COVID persistente y su relación con la sintomatología persistente que presentan. **Metodología:** Estudio descriptivo transversal y correlacional en el que se recogen datos de pacientes con COVID persistente recogiendo variables sociodemográficas, clínicas (número de síntomas persistentes), y de consumo de recursos sanitarios y sociales. **Resultados:** Los participantes en este estudio muestran una alta afectación reflejado en la gran cantidad de síntomas residuales que presentan (media 16,47 síntomas). Por ello, hay un incremento considerable en la utilización de los recursos sanitarios, sociales y legales tanto públicos como privados. Los servicios de Atención Primaria son los que más se han utilizado por parte de estos pacientes.

Conclusión: Es necesaria una planificación oportuna de recursos y servicios centrados en el paciente para la atención posterior a la COVID-19.

Palabras clave: COVID persistente; sintomatología persistente; recursos sanitarios; recursos sociales.



Abstract

Introduction: Approximately 10% of all patients infected with SARS-COV-2 experience persistent symptoms that reduce their quality of life. This is especially relevant in individuals who were infected during the first COVID-19 wave. This study analyzes the use of health and social resources by individuals suffering from persistent COVID and its relationship with their persistent symptomatology.

Methodology: Cross-sectional descriptive and correlational study in which data are collected from patients with persistent COVID, considering sociodemographic and clinical variables (number of persistent symptoms), and consumption of health and social resources. **Results:** Participants in this study experienced a high affectation, as reflected by the large number of residual symptoms that they experienced (mean of 16.47 symptoms). Therefore, a large increase is seen in the use of public and private health, social, and legal resources. Primary care services are the most frequently used by these patients.

Conclusion: Timely planning of patient-centered resources and services for post-COVID-19 care is needed.

Keywords: Long COVID; persistent symptomatology; healthcare resources; social resources.

INTRODUCTION

COVID-19 disease caused by the SARS-CoV-2 severe acute respiratory syndrome has had a devastating global impact, resulting in an unprecedented health, social, and economic crisis. The initiation of vaccination was a turning point in the pandemic's evolution on a health, economic, and social level. However, more than 10% of the patients who have overcome the disease experienced persistent symptoms within weeks of their recovery (National Statistics Office, n.d.). Research and care for this large population group who have had COVID-19 and continue to experience disabling symptoms is a social responsibility.

Persistent COVID is the syndrome occurring in certain patients who have had a COVID-19 infection and who experience persistent symptoms, sometimes chronic, resulting in a poor quality of life (National Statistics Office, n.d.).

Some individuals who suffered from even "mild" COVID-19 infections continue to experience persistent or cyclical symptoms, such as chest pain and palpitations, shortness of breath, muscle and joint pain, headaches, cognitive impairment ('mental fog'), neuropathy and paresthesia, and fatigue (Alwan, 2020; Carfi, Bernabei, & Landi, 2020; Townsend et al., 2020). Similar symptoms (chronic fatigue, pain, weakness, depression, and sleep disturbance) have been seen to follow SARS infection (Moldofsky & Patcai, 2011). These symptoms appear to be cyclical and variable (Troyer, Kohn, & Hong, 2020; Varatharaj et al., 2020). The most common are cognitive and neurological (Ellul et al., 2020),

respiratory (Fraser, 2020), fatigue, cardiovascular (Akhmerov & Marbán, 2020), dermatological, and gastrointestinal symptoms (Assaf, Davis, & McCorkell, 2020). It is unknown how long these symptoms may persist, or the preferred treatment of the same.

In Spain, patients and patient associations' for those experiencing persistent COVID have complained of the lack of resources allocated to research on this pathology, especially as compared to the resources allocated to the management and control of acute COVID. Some have associated this poor response to persistent COVID with a lack of resources (Salto, 2022).

Studies using population-based analyses during the first 6 months of the pandemic (February to August 2020) have shown that a large proportion of individuals infected with SARS-COV-2 during the first wave had longer-term consequences. These data already indicated that, with millions infected worldwide, the timely planning of patient-centered resources and services for post-COVID-19 care would be necessary (Menges et al., 2021).

Few studies have analyzed the use of health and social resources by people with persistent COVID (Abdullah et al., 2023; Binka et al., 2022; Koumpias, Schwartzman, & Fleming, 2022; Menges et al., 2021; Miller et al., 2023; Tene, Bergroth, Eisenberg, David, & Chodick, 2023). Normally, large databases have been used and few studies have examined the association with variables such as the number of persistent symptoms or sociodemographic variables of those affected by this syndrome. Therefore, this study aims to analyze the consumption of health and social resources by individuals with persistent COVID and its relationship with their persistent symptomatology.

METHODS

Design

Cross-sectional descriptive and correlational study. Data were collected from patients suffering from persistent COVID-19, including sociodemographic, clinical, health, and social resource consumption variables. Data collection took place in March 2022.

This study is part of a randomized clinical trial registered in the ISRCTN database under reference number ISRCTN91104012 (Samper-Pardo et al., 2022). Its objective is to analyze the effectiveness and cost-effectiveness of an intervention using a primary health care APP. The study was developed in an autonomous community of northern Spain.

Participants, sample, and sample size

The study population was post-COVID-19 patients aged 18 years or older and attended by Primary Health Care (PHC) services.

The inclusion criteria were being over 18 years of age, having experienced a SARS-COV-2 infection diagnosed by their family doctor or specialized services for more than three months at the time of

recruitment and having persistent symptoms, or having a diagnosis of persistent COVID in their clinical history.

Exclusion criteria were not having a positive COVID-19 diagnostic test; having a diagnosis of severe uncontrolled disease; having a significant risk of suicide; pregnancy and lactation; participation in a clinical trial during the past six months; undergoing structured rehabilitative or psychotherapeutic treatment by healthcare professionals and the presence of any medical, psychological, or social problems that could significantly interfere with the patient's participation in the study.

Patients were recruited by Primary Health Care professionals, but patients from the Long COVID Association of Aragon (Spain) also participated.

A convenience sample was used. The necessary sample size was calculated for the clinical trial (Samper-Pardo et al., 2022). In this study, the main outcome was quality of life; therefore, the pre-post score difference of the SF-36 instrument was used, considering the value of the highest possible standard deviation (SD) and a minimum expected difference of 19.3 points for the pre-post rating. A power of 95% was accepted in a two-sided contrast, along with a risk of 0.05 and a maximum dropout rate of 10%. The minimum required sample size was 78 subjects, but 100 subjects finally participated in the study, exceeding the necessary sample size. Of these participants, 20 were men and 80 were women.

Variables and instruments

Sociodemographic variables, clinical variables related to persistent symptomatology, and the use of health, social, and legal resources were collected for this study.

- The following socio-demographic variables were considered: gender (man, woman, other), age, civil status (married or in relationship/single, separated, divorced, or widowed), education (no studies or primary studies/secondary or university studies), and occupation (employee, unemployed, employee with temporary work disability (TWD), permanent disability, retired, others).
- Clinical variables related to post-COVID-19 infection: time since the infection (months), number of residual symptoms, and severity of these symptoms measured using the Analogue Visual Scale (36). Residual symptoms included: gastrointestinal symptoms, loss of smell, loss of taste, blurred vision, eye problems (increased diopter, dryeyes, conjunctivitis), tiredness or fatigue, cough, fever (over 38°C), low-grade fever (37°C - 38°C), chills or shivering without fever, bruising, myalgia, headaches, sore throat, dyspnea, drowsiness, dizziness, tachycardia, orthostatic hypotension, joint pain, chest pain, back pain (cervical, dorsal, or lumbar), neurological symptoms (tingling, spasms, etc.), memory loss, confusion or brain fog, short attention and concentration span, loss of libido or erectile dysfunction, altered menstrual

cycle, urinary symptoms (infections, overactive bladder), hair loss and other “residual” symptoms.

- For resource use, the Client Service Receipt Inventory (Knapp, 2001) was used, collecting information on the entire range of services and supports related to the persistent COVID pathology used by study participants. It retrospectively collects data on the use of services over the past 6 months (e.g., rates of use of individual services, mean intensity of service use, and rates of accommodation use over time). It collects data on the use of hospital services (emergency and hospitalization), primary care professionals, medical specialties, social services (home-helpers, association of affected persons, lawyer visits, court appearances, medical court), complementary tests, absenteeism, and attendance. The validated Spanish version (Vázquez-Barquero et al., 1997) was used.

Statistical analysis

The sample size allowed the use of parametric methods since, in large samples, although the data does not follow a normal distribution, the statistics tend to be normal (Lubin Pigouche, Maciá Antón, 2005). First, a descriptive analysis of the sample was performed for the study variables, using frequencies and percentages for categorical variables, and means and standard deviation (SD) for continuous variables. To analyze the correlation between the number of symptoms and the variables of the use of health, social and legal resources, the Pearson P statistic was used. Statistical analysis was performed using IBM SPSS and R 4.0.5. [60] and results were considered significant when the p-value was equal to or less than 0.05.

Ethical considerations

The Clinical Research Ethics Committee of Aragón granted ethics approval (PI21/454). Procedures were carried out in compliance with the ethical standards of the previously mentioned committee and according to the 1975 Declaration of Helsinki (revised in 2008). All of the subjects signed an informed consent form; their data were anonymized and will only be used for this study.

RESULTS

100 individuals participated, of whom 80 were women and 20 were men. The mean age was 48.28 years (SD: 9.26, range: 29-72). Table 1 presents the description of the total sample, concerning sociodemographic and clinical variables. The profile of the participant was a woman, 48 years of age, married, with secondary school studies or a university education, employed or with temporary work incapacity. The time since the infection was 16.12 months (SD 6.34), and the most prevalent persistent symptomatology was fatigue (98%), cognitive symptomatology (between 71 and 89%), muscle and joint pain (between 74 and 85%), and dyspnea (60%).

Table 1

Sample description in terms of sociodemographic, clinical variables, and persistent symptoms.

Variables	Total sample=100 N(%) mean (SD)
GENDER	
Men	20 (20%)
Women	80 (80%)
AGE*	
	48.28 (9.26)
MARITAL STATUS	
Married or in a relationship	70 (70%)
Single, separated, widowed	30 (30%)
EDUCATIONAL LEVEL	
Without studies or primary studies	9 (9%)
Secondary or university studies	91 (91%)
OCCUPATION	
Employed	46 (46.9%)
Unemployed	5 (5.1%)
TWD	37 (37.8%)
Retired	9 (9.2%)
Others	1 (1%)
TIME SINCE THE INFECTION (months) *	
	16.12 (6.34)
NUMBER OF PERSISTENT SYMPTOMS*	
	16.47 (5.99)
PERSISTENT SYMPTOMS (yes%)	
Gastrointestinal symptoms	66%
Loss of smell	51%
Loss of taste	48%
Blurred vision	51%
Eye problems (dry eyes, conjunctivitis)	31%
Tiredness or fatigue	98%
Cough	49%
Fever (over 38°C)	20%
Low-grade fever (37°C - 38°C)	27%
Chills or shivering without fever	39%
Bruising	22%
Myalgia	85%
Headaches	70%
Sore throat	42%
Dyspnea	60%

Drowsiness	41%
Dizziness	60%
Tachycardia	57%
Orthostatic hypotension	20%
Joint pain	74%
Chest pain	52%
Back pain (cervical, dorsal, lumbar)	58%
Neurological symptoms (tingling, spasms, etc.)	59%
Memory loss	81%
Confusion or brain fog	71%
Short attention and concentration span	89%

SD: Standard Deviation; TWD: Temporary Work Disability.

All variables are shown in percentages except for continuous variables*, which are shown in means and standard deviation.

Regarding the use of health services, Table 2 shows that 48% used hospital emergency services and 6% had to be hospitalized. Family medicine services of the public health system were the most widely used (93%) and 43% were referred to a specialized public medicine service. The most frequent referrals were made to pneumology, neurology, internal medicine, and digestive medicine. Eleven percent visited a public health psychiatrist, but only 7% visited a public health psychologist, while 11% went to a private psychologist. Eleven percent had to attend a public medical court. As for diagnostic tests, the most frequent were blood tests (56%) and X-rays (30%).

Table 2

Use of health and social services and number of times used.

	PERCENTAGE OF INDIVIDUALS USING SERVICES	HOW MANY TIMES WAS THIS SERVICE USED? Mean (SD)
HOSPITAL HEALTH CARE		
Hospital emergencies (yes%)	48%	1.65 (1,21)
Hospital admissions (yes%)	6%	1 (0)
Days of hospitalization		2.40 (2.60)
PRIMARY HEALTH CARE (yes%)		
Public family medicine	93%	8.53 (7.31)
Private family medicine	11%	4.54 (3.07)
Public Family Nurse Practitioner	24%	3.58 (4.51)
Private Family Nurse Practitioner	4%	1.75(0.95)
Public Social Work	7%	2.00 (1.82)
Private Social Work	1%	1
SPECIALIZED HEALTH CARE (yes%)		

Public health psychiatrist	11%	1.72 (1.55)
Psychiatrist in private healthcare	6%	2.83 (1.83)
Public health psychologist	7%	1.71 (0.95)
Psychologist in private healthcare	11%	7.63 (6.21)
Public/private psychiatric nurse	0	0
Public group psychotherapy	2%	29.50 (37.47)
Private group psychotherapy	2%	24.00 (22.62)
Public specialized medicine 1	43%	1.62 (1.29)
Private specialized medicine	33%	1.90 (1.30)
Public specialized medicine 2	36%	1.27 (0.51)
Public specialized medicine 2	18%	3.16 (5.80)
Public specialized medicine 3	23%	1.17 (0.49)
Private specialty medicine 3	16%	1.56 (1.09)
Alternative medicine	8%	3.00 (2.00)
Optician private care	5%	1.00 (0.00)
Optician public care	17%	1.52 (1.00)
Podiatry private care	8%	2.75 (2.25)
SOCIAL AND LEGAL SERVICES (yes%)		
Public home assistant	1%	1
Private home assistant	2%	12.5 (16.26)
Association of affected people	6%	2.00 (0.81)
Visits to public lawyers	1%	5.00
Visits to private lawyers	8%	1.75 (0.70)
Public medical court	11%	1.09 (0.30)
Private medical court	2%	1.00 (0)
DIAGNOSTIC TESTS (yes%)		
Blood tests	56%	
Audiometry	2%	
Bone densitometry	1%	
Electrocardiogram	19%	
Ultrasound	18%	
Ultrasound-Dopler	4%	
Electromyogram	5%	
Spirometry	11%	
Gammagraphy	2%	
Digestive fibrogastroscopy	1%	
Stress test	3%	
Magnetic resonance imaging	13%	
X-ray	30%	
Computed Tomography Scan	18%	
Other	42%	

SD: Standard Deviation

Regarding the role of work, 72% were in a situation of occupational incapacity during the last year. Of those who were reactive, over the last month, they had to leave their tasks halfway at 11.86 days (SD 13.89), and the quality of their work was reduced by 13.81 days (SD 19.12). On a scale of 0 to 100, with 0 being the lowest and 100 being the highest value, the quantity of work was 63.50 (SD 35.86) and the quality of work was 71.94 (SD 25.64).

Table 3

Temporary work incapacity status, absenteeism, and attendance during the last 12 months.

	MEAN (SD)
Days you have been on sick leave	215.44 (163.38)
In a normal week, how many days do you work?	4.66 (1.25)
In a normal week, how many hours a day do you work?	7.25 (2.16)
In the last month, how many days did you miss work because of health problems?	1.63 (5.11)
In the last month, how many days did you have to leave your usual tasks halfway through or not do them because of health problems?	11.86 (13.89)
On a scale of 0 to 100, how much work did you do?	63.50 (35.86)
In the last month, how many days did you reduce the quality of your tasks or were less careful because of health problems?	13.81 (19.12)
On a scale of 0 to 100, how was the quality of your work?	71.94 (25.64)

SD: Standard Deviation

The bivariate analysis showed a correlation between the number of symptoms and visits to the family physician of the public health system (Pearson's P 0.242, p-value: 0.015), and the days missed from work due to health problems (Pearson's P 0.454, p-value: 0.020). There was no significant bivariate relationship between the number of symptoms and the rest of the variables.

DISCUSSION

This study aims to shed light on the clinical situation and the use of health, social, and legal resources because of persistent COVID. The results obtained show that SARS-COV-2 infection and the resulting persistence of symptoms led to a major change in the lives of these individuals and society. This new syndrome may affect each person differently, so its impact, both on individuals and on the use of health, social, and legal services will also be different (Michelen et al., 2021).

The sample can be considered representative, being mainly female. This coincides with other studies (Asadi-Pooya et al., 2021; Pelà et al., 2022). However, the mean age of the participants in our study is

10 years younger than in other studies (Evans et al., 2022; Munblit et al., 2021; Sigfrid et al., 2021). Patients in this study experienced an average of 16.47 symptoms, affecting numerous body systems. The most frequent persistent symptoms are tiredness and fatigue (98%), poor attention and concentration (89%), and myalgias (85%), coinciding with other studies that analyze this pathology (Pelà et al., 2022; Sykes et al., 2021). The existing literature suggests that patients with more persistent symptoms suffer from greater repercussions on physical function and a psychological burden that causes more emotional distress (Speed et al., 2017; Storm van's Gravesande et al., 2019). As for the use of health, social, and legal services by the study participants, we find that the use is slightly higher than that found in other studies (Abdullah et al., 2023; Menges et al., 2021). According to the work of Menges et al., 36% of the participants underwent a visit to a general practitioner related to COVID-19. This may be because, in these studies, the analysis is carried out with cohorts of individuals infected with COVID-19 with a 12-month follow-up, but many do not have the diagnosis of persistent COVID. On the other hand, the most commonly used service is family medicine. Primary health care is the gateway to the health system, the level closest to the citizen, and where the main health problems are managed (Kennedy, Abbott, & Paykel, 2003; Roca et al., 2009; WHO, 1978). It should be noted that the public health system is mostly used, except in mental health, and specifically psychology, since this service is underfunded in the public health system (Confederación Salud Mental España, 2023). On the other hand, one-third of the patients also used private specialized medicine, and 8% used alternative medicine services, perhaps due to lack of results from the public system or because of insufficient treatment evidence, seeking alternate responses or options.

It should be highlighted that over 72% of the participants were temporarily unable to work over the last year, a figure that coincides with those of previous studies (Rajan et al., 2021; Van Kessel, Olde Hartman, Lucassen, & Van Jaarsveld, 2022). Participants who are not on temporary work disability experienced decreases in the quantity and quality of their work as compared to their pre-illness capacity. This has also been confirmed in prior works (Davis et al., 2021; Westerlind, Palstam, Sunnerhagen, & Persson, 2021).

This study has its strengths and limitations. The main strength is its novelty, given that few studies exist on this topic. The main limitations are the cross-sectional design and the fact that we have not delved into each of the symptoms or their intensity and their relationship with the use of health, social, and legal resources. Another study limitation is the lack of depth regarding the use of social resources. This is due to the use of the Client Service Receipt Inventory questionnaire, in which the items related to the use of social resources are limited to: *visits to social workers* and *legal consultations*. It should also be considered that, at this stage of the relatively recent disease, healthcare services are the most commonly used by patients suffering from persistent COVID.

CONCLUSIONS

This study reveals the intense affectation of individuals suffering from persistent COVID, as reflected in the large number of residual symptoms experienced by the same. Therefore, there is a considerable increase in the use of public and private health, social, and legal resources. Primary care services are the most frequently used by these patients, and almost half of the participants were referred to at least one specialist. There is also an affectation at the work level, as reflected in the temporary work disabilities and the quantity and quality of work performed.

ETHICAL CONSIDERATIONS

Ethics approval was granted by the Clinical Research Ethics Committee of Aragón (PI21/454). The procedures carried out complied with the ethical standards of the previously mentioned committee and with the 1975 Declaration of Helsinki (revised in 2008). All the subjects signed an informed consent form, and their data were anonymized and will only be used for the study.

DATA AVAILABILITY STATEMENT

Data supporting the findings of this study are available upon reasonable request to the corresponding author.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declare no conflict of interest.

FUNDING

This study was funded by the Instituto de Salud Carlos III, project FIS PI021/01356, and Feder Funds Another Way to Make Europe. The funding Institution has not been involved at any time in the development, analysis, and publication of this study.

AUTHORS' CONTRIBUTIONS

Conceptualization: M^aM-P, DO; data collection: IB-G, SL-M.; formal analysis: SL-M; original writing-drafting: DO, IB-G; writing-revising and editing: all authors. All authors have read and accepted the published version of the manuscript.

ACKNOWLEDGMENTS

We would like to thank the Aragonese Primary Care Research Group (GAIAP, B21_23R), which is part



of the Department of Innovation, Research, and University at the Government of Aragón (Spain), the Primary Care Prevention and Health Promotion Network [RedIAPP-Health Institute Carlos III, Spain (RD16/0007/0001)], the Research Network on Chronicity, Primary Care and Health Promotion (RICAPPS, RD21/0016/0005) that is part of the Results-Oriented Cooperative Research Networks in Health (RICORS) (Carlos III Health Institute), and Feder Funds (Another way to make Europe), for their support in the development of the study.

REFERENCES

- Abdullah, M. S., Asli, R., Chong, P. L., Mani, B. I., Momin, N. R., Rahman, N. A., ... Chong, V. H. (2023). Post-COVID-19 health-care utilization: one year after the 2020 first wave in Brunei Darussalam. *Western Pacific Surveillance and Response Journal: WPSAR*, 14(1), 1–9. <https://doi.org/10.5365/WPSAR.2023.14.1.949>
- Akhmerov, A., & Marbán, E. (2020). COVID-19 and the Heart. *Circulation Research*, 126(10), 1443–1455. <https://doi.org/10.1161/CIRCRESAHA.120.317055>
- Alwan, N. A. (2020). A negative COVID-19 test does not mean recovery. *Nature* 2021 584:7820. Retrieved from <https://www.nature.com/articles/d41586-020-02335-z>
- Asadi-Pooya, A. A., Akbari, A., Emami, A., Lotfi, M., Rostamihosseinkhani, M., Nemati, H., ... Shahisavandi, M. (2021). Risk Factors Associated with Long COVID Syndrome: A Retrospective Study. *Iranian Journal of Medical Sciences*, 46(6), 428–436. <https://doi.org/10.30476/IJMS.2021.92080.2326>
- Assaf, G., Davis, H., & McCorkell, L. (2020). Report: What Does COVID-19 Recovery Actually Look Like? – Patient Led Research Collaborative. Retrieved May 30, 2022, from <https://patientresearchcovid19.com/research/report-1/>
- Binka, M., Klaver, B., Cua, G., Wong, A. W., Fibke, C., Velásquez García, H. A., ... Janjua, N. Z. (2022). An Elastic Net Regression Model for Identifying Long COVID Patients Using Health Administrative Data: A Population-Based Study. *Open Forum Infectious Diseases*, 9(12). <https://doi.org/10.1093/OFID/OFAC640>
- Carfi, A., Bernabei, R., & Landi, F. (2020). Persistent Symptoms in Patients After Acute COVID-19. *JAMA*, 324(6), 603–605. <https://doi.org/10.1001/JAMA.2020.12603>
- Confederación Salud Mental España. (2023). *La situación de la Salud Mental en España*. Retrieved from [moz-extension://cc1d7c2b-adf6-4a84-a7b3-a4557ffa17e/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fwww.consaludmental.org%2Fpublicaciones%2Festudio-situacion-salud-mental-2023.pdf](https://www.consaludmental.org/publicaciones/2Festudio-situacion-salud-mental-2023.pdf)
- Davis, H. E., Assaf, G. S., McCorkell, L., Wei, H., Low, R. J., Re'em, Y., ... Akrami, A. (2021). Characterizing




- long COVID in an international cohort: 7 months of symptoms and their impact. *EClinicalMedicine*, 38. <https://doi.org/10.1016/J.ECLINM.2021.101019>
- Ellul, M. A., Benjamin, L., Singh, B., Lant, S., Michael, B. D., Easton, A., ... Solomon, T. (2020). *Neurological associations of COVID-19*, 19 §.
- Evans, R. A., Leavy, O. C., Richardson, M., Elneima, O., McAuley, H. J. C., Shikotra, A., ... Zongo, O. (2022). Clinical characteristics with inflammation profiling of long COVID and association with 1-year recovery following hospitalisation in the UK: a prospective observational study. *The Lancet Respiratory Medicine*, 10(8), 761–775. [https://doi.org/10.1016/S2213-2600\(22\)00127-8](https://doi.org/10.1016/S2213-2600(22)00127-8)
- Fraser, E. (2020). Long term respiratory complications of covid-19. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 370, m3001. <https://doi.org/10.1136/BMJ.M3001>
- Kennedy, N., Abbott, R., & Paykel, E. S. (2003). Remission and recurrence of depression in the maintenance era: long-term outcome in a Cambridge cohort. *Psychol Med*, 33(5), 827–838.
- Knapp, M. (2001). Economic Evaluation of Mental Health Care. *Contemporary Psychiatry*, 259–277. https://doi.org/10.1007/978-3-642-59519-6_16
- Koumpias, A. M., Schwartzman, D., & Fleming, O. (2022). Long-haul COVID: healthcare utilization and medical expenditures 6 months post-diagnosis. *BMC Health Services Research*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/S12913-022-08387-3>
- Lubin Pigouche P., Maciá Antón M. A., R. de L. P. (2005). *Mathematical psychology*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Menges, D., Ballouz, T., Anagnostopoulos, A., Aschmann, H. E., Domenghino, A., Fehr, J. S., & Puhan, M. A. (2021). Burden of post-COVID-19 syndrome and implications for healthcare service planning: A population-based cohort study. *PloS One*, 16(7). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0254523>
- Michelen, M., Manoharan, L., Elkheir, N., Cheng, V., Dagens, A., Hastie, C., ... Stavropoulou, C. (2021). Characterising long COVID: a living systematic review. *BMJ Global Health*, 6(9). <https://doi.org/10.1136/BMJGH-2021-005427>
- Miller, M. J., Feldstein, L. R., Holbrook, J., Plumb, I. D., Accorsi, E. K., Zhang, Q. C., ... Saydah, S. (2023). Post-COVID conditions and healthcare utilization among adults with and without disabilities-2021 Porter Novelli FallStyles survey. *Disability and Health Journal*, 16(2). <https://doi.org/10.1016/J.DHJO.2022.101436>
- Moldofsky, H., & Patcai, J. (2011). Chronic widespread musculoskeletal pain, fatigue, depression and disordered sleep in chronic post-SARS syndrome; a case-controlled study. *BMC Neurology*, 11. <https://doi.org/10.1186/1471-2377-11-37>

- Munblit, D., Bobkova, P., Spiridonova, E., Shikhaleva, A., Gamirova, A., Blyuss, O., ... Zezyulina, A. (2021). Incidence and risk factors for persistent symptoms in adults previously hospitalized for COVID-19. *Clinical and Experimental Allergy: Journal of the British Society for Allergy and Clinical Immunology*, 51(9), 1107–1120. <https://doi.org/10.1111/CEA.13997>
- Office for National Statistics. (n.d.). The prevalence of long COVID symptoms and COVID-19 complications. Retrieved May 14, 2023, from <https://www.ons.gov.uk/news/statementsandletters/theprevalenceoflongcovidsymptomsandcovid19complications>
- Pelà, G., Goldoni, M., Solinas, E., Cavalli, C., Tagliaferri, S., Ranzieri, S., ... Chetta, A. (2022). Sex-Related Differences in Long-COVID-19 Syndrome. *Journal of Women's Health (2002)*, 31(5), 620–630. <https://doi.org/10.1089/JWH.2021.0411>
- Rajan, S., Khunti, K., Alwan, N., Steves, C., Greenhalgh, T., Macdermott, N., ... Mckee, M. (2021). *In the wake of the pandemic Preparing for Long COVID HEALTH SYSTEMS AND POLICY ANALYSIS*. Retrieved from <http://www.euro.who.int/en/about-us/partners/>
- Roca, M., Gili, M., Garcia-Garcia, M., Salva, J., Vives, M., Garcia Campayo, J., & Comas, A. (2009). Prevalence and comorbidity of common mental disorders in primary care. *Journal of Affective Disorders*, 119(1–3), 52–58. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2009.03.014>
- Salto, E. (2022). El negacionismo del covid persistente: una cuestión de recursos. Retrieved May 14, 2023, from <https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/negacionismo-covid-persistente-cuestion-recursos>
- Samper-Pardo, M., León-Herrera, S., Oliván-Blázquez, B., Benedé-Azagra, B., Magallón-Botaya, R., Gómez-Soria, I., ... Sánchez-Recio, R. (2022). Development and Validation of a Mobile Application as an Adjuvant Treatment for People Diagnosed with Long COVID-19: Protocol for a Co-Creation Study of a Health Asset and an Analysis of Its Effectiveness and Cost-Effectiveness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/IJERPH20010462>
- Sigfrid, L., Drake, T. M., Pauley, E., Jesudason, E. C., Olliaro, P., Lim, W. S., ... Scott, J. T. (2021). Long Covid in adults discharged from UK hospitals after Covid-19: A prospective, multicentre cohort study using the ISARIC WHO Clinical Characterisation Protocol. *The Lancet Regional Health. Europe*, 8. <https://doi.org/10.1016/J.LANEPE.2021.100186>
- Speed, T. J., Mathur, V. A., Hand, M., Christensen, B., Sponseller, P. D., Williams, K. A., & Campbell, C. M. (2017). Characterization of pain, disability, and psychological burden in Marfan syndrome. *American Journal of Medical Genetics. Part A*, 173(2), 315–323. <https://doi.org/10.1002/AJMG.A.38051>

- Storm van's Gravesande, K., Blaschek, A., Calabrese, P., Rostásy, K., Huppke, P., Kessler J, J., ... Mall, V. (2019). Fatigue and depression predict health-related quality of life in patients with pediatric-onset multiple sclerosis. *Multiple Sclerosis and Related Disorders*, 36. <https://doi.org/10.1016/J.MSARD.2019.08.010>
- Sykes, D. L., Holdsworth, L., Jawad, N., Gunasekera, P., Morice, A. H., & Crooks, M. G. (2021). Post-COVID-19 Symptom Burden: What is Long-COVID and How Should We Manage It? *Lung*, 199(2), 113–119. <https://doi.org/10.1007/S00408-021-00423-Z>
- Tene, L., Bergroth, T., Eisenberg, A., David, S. S. Ben, & Chodick, G. (2023). Risk factors, health outcomes, healthcare services utilization, and direct medical costs of patients with long COVID. *International Journal of Infectious Diseases: IJID: Official Publication of the International Society for Infectious Diseases*, 128, 3–10. <https://doi.org/10.1016/J.IJID.2022.12.002>
- Townsend, L., Dyer, A. H., Jones, K., Dunne, J., Mooney, A., Gaffney, F., ... Conlon, N. (2020). Persistent fatigue following SARS-CoV-2 infection is common and independent of severity of initial infection. *PLoS One*, 15(11). <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0240784>
- Troyer, E. A., Kohn, J. N., & Hong, S. (2020). Are we facing a crashing wave of neuropsychiatric sequelae of COVID-19? Neuropsychiatric symptoms and potential immunologic mechanisms. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, 34–39. <https://doi.org/10.1016/J.BBI.2020.04.027>
- Van Kessel, S. A. M., Olde Hartman, T. C., Lucassen, P. L. B. J., & Van Jaarsveld, C. H. M. (2022). Post-acute and long-COVID-19 symptoms in patients with mild diseases: a systematic review. *Family Practice*, 39(1), 159–167. <https://doi.org/10.1093/FAMPRA/CMAB076>
- Varatharaj, A., Thomas, N., Ellul, M. A., Davies, N. W. S., Pollak, T. A., Tenorio, E. L., ... Plant, G. (2020). Neurological and neuropsychiatric complications of COVID-19 in 153 patients: a UK-wide surveillance study. *The Lancet. Psychiatry*, 7(10), 875–882. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30287-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30287-X)
- Vázquez-Barquero, L., Gaité, J., Cuesta, L., Usieto, E., Knapp, M., & Beecham, J. (1997). Spanish version of the CSRI: A mental health cost evaluation interview. *Archivos de Neurobiología*, 60(2), 171–184.
- Westerlind, E., Palstam, A., Sunnerhagen, K. S., & Persson, H. C. (2021). Patterns and predictors of sick leave after Covid-19 and long Covid in a national Swedish cohort. *BMC Public Health*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/S12889-021-11013-2/FIGURES/4>
- WHO. (1978). *Declaration of Alma-Ata. International Conference on Primary Health Care*. Geneva.

Perfil de las personas con conducta suicida y con enfermedades de salud mental preexistentes antes de la pandemia por COVID-19 y durante los 6 primeros meses de la pandemia: Estudio comparativo por períodos temporales y por género

Profile of people with suicidal behavior and pre-existing mental health illnesses before the COVID-19 pandemic and during the first 6 months of pandemic: Comparative study by time periods and by gender

Liliana Mahulea ¹ , Marta Domínguez García^{1,2,3*} , María Millán Taratíl^{1,2,3}, María Ruiz Herrero^{1,2,3}, M^a Jesús Serrano Ripoll^{4,5,6} .

¹ Servicio Aragonés de Salud. España.

² Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón.

³ Grupo Aragonés de Investigación en Atención Primaria

⁴ Instituto de Investigación Sanitaria de las Islas Baleares. España.

⁵ Unidad de Investigación en Atención Primaria de Mallorca, Servicio de Salud de las Islas Baleares, Palma de Mallorca, España.

⁶ Red de Investigación en cronicidad, Atención Primaria y Servicios Sanitarios (RICAPPS). Instituto de Salud Carlos III, Madrid, España.

*Autor de correspondencia: mardoga5@gmail.com

Recibido: 29-08-2023. Aceptado: 25-10-2023

Resumen

El objetivo de este estudio es analizar y comparar el perfil de las personas con conducta suicida 6 meses antes de la pandemia y durante los 6 meses posteriores al inicio de la pandemia en una cohorte de pacientes con enfermedades de salud mental previas de alta prevalencia, utilizando para ello los registros de Atención Primaria de la Salud (APS).

Metodología: Estudio retrospectivo, longitudinal y comparativo. Se recogieron datos sociodemográficos, enfermedades de salud mental preexistente o nuevos diagnósticos, infección por COVID-19, utilización de los recursos sanitarios durante el período del estudio donde se produjo el intento autolítico o el suicidio. Se realizó un análisis bivalente comparando por género y por periodo

de tiempo donde se produjo la conducta suicida, y un análisis multivariante de regresión logística.

Resultados: En Aragón (España), 173 personas tuvieron conducta suicida durante los 6 meses previos a la pandemia, y 153 personas durante los 6 meses posteriores al inicio de la pandemia, sin que haya habido cambios en el perfil sociodemográfico. Este perfil es el de una mujer, y está relacionado con la preexistencia de un episodio de depresión y/o ansiedad mayoritariamente. La ausencia de contacto con el sistema sanitario, especialmente con el trabajador/a social del centro de salud y los servicios de atención continuada ha incrementado el riesgo de suicidio durante la pandemia.

Conclusiones: Es importante el contacto con el sistema sanitario en futuras pandemias para la prevención de las conductas suicidas.

Palabras clave: Suicidio; pandemia; COVID-19; enfermedad mental preexistente; servicios sanitarios y sociales

Abstract

The aim of this study is to analyze and compare the profile of people with suicidal behavior 6 months before the pandemic and during the first 6 months after its onset, in a cohort of patients with previous high prevalence mental health illnesses, using Primary Health Care (PHC) records.

Methodology: A retrospective, longitudinal and comparative study. We collected data on sociodemographic, pre-existing mental health illnesses or new diagnoses, COVID-19 infection, use of health resources during the study period where the suicide attempt or suicide occurred. A bivariate analysis was performed comparing by gender and by the time period during which the suicidal behavior occurred, as well as a multivariate logistic regression analysis.

Results: In Aragón (Spain), 173 persons were reported with suicidal behavior during the 6 months prior to the onset of the pandemic, and 153 persons during the 6 months after, with no changes in the sociodemographic profile. The participant profile was that of a woman, with a preexisting episode of depression and/or anxiety. Lack of contact with the health system, especially with the health center social worker and the continuing care services increased the risk of suicide during the pandemic.

Conclusions: Contact with the health care system in future pandemics is important for the prevention of suicidal behavior.

Keywords: Suicide; pandemic; COVID-19; pre-existing mental illness; health and social services.

INTRODUCTION

According to the World Health Organization (WHO), suicide can be defined as the set of behaviors that include thinking about suicide or suicidal ideation, planning, attempted suicide, and suicide itself (WHO, 2014). In addition, suicidal behavior has been associated with emotional states of depression and hopelessness (Beck et al., 1990; Ribeiro et al., 2018). Suicide is the second leading cause of death among people aged 15-29 years, thus has become a health and social priority worldwide, being the leading cause of unnatural death since 2012 in Spain (Instituto Nacional de Estadística, 2020). There are 800,000 deaths by suicide every year, and for every death, it is estimated that there are 20 suicide attempts (World Health Organization, 2016). In 2020, there was an increase in the number of suicides, coinciding with a global pandemic produced by COVID-19, which was a very stressful situation for the population due to measures to control the spread of the virus, including home confinements and limited mobility measures, with the consequent economic, social, physical and mental health consequences (Valdés-Florado et al., 2020). Numerous studies have analyzed the psychological consequences of the pandemic and confinement in the Spanish population (Ayuso-Mateos et al., 2021; Villanueva-Silvestre, Vázquez-Martínez, Isorna-Folgar, & Villanueva-Blasco, 2022), concluding that the COVID-19 pandemic increased mental health problems in the population, especially anxiety, depression and sleep disorders, as observed in other countries (Luo et al., 2020; Nochaiwong et al., 2020; Salari et al., 2020; Wu et al., 2021). Regarding suicidal behaviors, data published in Spain showed that in 2020 there was an increase of 7.4% over the previous year (Fundación Española para la Prevención del Suicidio, 2021). Furthermore, one aspect that the COVID-19 pandemic has evidenced is the close relationship between mental health and social determinants (Lear-Claveras, Aguilar-Latorre, Oliván-Blázquez, Couso-Viana, & Clavería-Fontán, 2022), and more specifically with socioeconomic conditions (Lorant et al., 2007; Weich, Nazareth, Morgan, & King, 2007).

People with pre-existing mental disorders were particularly vulnerable to these stressors experienced during the pandemic (Sheridan Rains et al., 2021). Having depression, anxiety or —even more— comorbidity between the two, are considered important risk factors for suicidal behavior (Moitra et al., 2021).

Primary health care (PHC) is the gateway to the health system and the place where main mental health problems are managed (Kennedy et al., 2003; Roca et al., 2009). The collapse of health services and especially PHC during the COVID-19 pandemic disrupted health services for these patients (Kozloff et al., 2020). According to the results of the pulse survey conducted by the WHO in 105 countries, most of them (90%) experienced interruptions in essential health services from the beginning of the pandemic, with the consequent impact on health, especially in vulnerable

population sectors (WHO, 2020). Similarly, fear of contagion may have reduced demand on health facilities (WHO, 2020), leading to expected psychopathological imbalances and increased demand downstream (Kozloff et al., 2020).

Research efforts have focused on curbing suicide deaths by trying to predict their occurrence. One strategy of this predictive approach is risk assessment, analyzing risk factors and establishing models and profiles of people at increased risk of suicide (Forte et al., 2021; Large, 2018). Therefore, the aim of this study was to analyze and compare the profile and health resources utilization of persons with previous high prevalence mental health illnesses who attempted or committed suicide 6 months before the pandemic and during the 6 months after its onset, using PHC (specifically family medicine) registries for this purpose. A secondary objective of the study was the comparison by gender of individuals with previous chronic mental illness with suicidal behavior before or after the onset of the pandemic.

METHOD

Design

A retrospective, longitudinal and comparative study in an autonomous community in northern Spain (Aragón) was performed, in which data were collected on all persons over 16 years of age, with a diagnosis of mental illness with a prevalence of more than 5% (depression, anxiety, smoking, alcoholism, previous suicidal behavior) registered in their medical records, and who had attempted or committed suicide in the 6 months before or after the onset of the pandemic. The criterion of including people from the age of 16 is because at this age the health system transfers them from pediatrics to family medicine.

Aragón is an autonomous community, located in the north of Spain, with 1,328,753 inhabitants. Its territory occupies 47,719 km² and has a population density of 28.20 inhabitants/km². It has an aging population concentrated in rural areas, while the main cities have a younger demographic structure. The regional capital (Zaragoza) accounts for half of the total population, with rural areas (with less than 2,000 inhabitants) representing 16.8%. These characteristics of aging and population dispersion in rural areas are similar to those in other parts of Europe.

Participants

The participants in this study were all men and women with an open medical record in the Aragonese Health Service with electronic access, with a suicide attempt or completed suicide registered in their medical record (code P98 according to CIAP-2 - International Classification of Primary Care. International Classification Committee of ©Wonca) in the 6 month-period preceding

the pandemic (from September 14, 2019, to March 14, 2020, when the state of alarm was initiated in Spain) or during the 6 months after its onset, that is after strict confinement (May 3, 2020 to November 3, 2020). These individuals had to have been diagnosed prior to September 14, 2019, with any chronic mental illness with a prevalence greater than 5% (depression, anxiety, smoking, sleep disorder, alcoholism) (Calderón-Larrañaga et al., 2017), or to have had a previous suicide attempt.

Due to the universal nature of the healthcare system and the lack of other PHC providers, the data obtained in this research was considered representative of the studied population.

The period of strict confinement was excluded because there are few records during this time, either because of saturation of the health system or because they were not recorded, and statistically the comparison cannot be made.

The exclusion criteria were records with inconsistencies in the clinical history.

The population that met the inclusion criteria was 326 persons.

Variables and Instruments

Data were collected on sociodemographic variables, chronic diseases, COVID-19 infection, and use of health care resources during the study period where the suicide or self-harm attempt occurred. Sociodemographic variables that are associated with the etiopathogenesis of depression and could be collected through the PHC registry were sex, age, pharmaceutical benefit, which was linked to the annual income of individuals (less or more than 18,000 €/year), and residence in a rural or urban area (the latter is defined as having more than 10,000 inhabitants).

- Chronic or new mental health diagnoses in the period of suicidal behavior with prevalence above 5% (Calderón-Larrañaga et al., 2017): smoking, alcoholism, insomnia, depression and/or anxiety.
- Individuals infected with COVID-19 in the sample that attempted or completed suicide 6 months after the start of the pandemic, recorded as yes/no.
- Patient's use of healthcare resources was assessed by the number of visits in the time period in which suicide was attempted or completed. Specifically, we recorded the following types of visit: to the family physician or nurse at the health center, either in regular consultation or in continuing care (including telephone or face-to-face visits, but without distinguishing between them); to the health center social worker; to the specialist in first or follow-up visits; and to the hospital emergency room.

These variables were collected from the PHC records (electronic medical records and the interactions that patients have with the health care system, which are recorded). The use of these records allowed us to analyze sociodemographic variables, health diagnoses, and accessed health

resources, which may indicate a change in the patient's mental health status. Professionals from the public health network of Aragón, with appropriate qualifications and training, completed these records.

Data analysis

The sample size allowed the use of parametric methods because, although the data do not follow a normal distribution, the statistics tend towards normality in large samples such as this one (Lubin Pigouche P, Maciá Antón MA, 2005). First, a descriptive analysis of the sample was performed for the study variables, using frequencies and percentages for categorical variables, and means and standard deviation (SD) for continuous variables. For the comparison by gender, the chi-square statistic was used to compare categorical variables and Student's t-test for continuous ones. Subsequently, a bivariate analysis was performed, using Chi-square when analyzing categorical variables, and Student's t-test to compare the use of health care resources according to the time of attempted or completed suicide (6 months before or after the start of the pandemic). Finally, a multivariate logistic regression analysis was performed, introducing suicide or attempted suicide in the first 6 months of the pandemic as a dependent variable in the model. The variables that had showed a significant difference in the bivariate analysis were entered as independent variables. These refer to the visit to the health center social worker and the number of visits in ordinary care to the family doctor. The variables of sex and age of the patients were also introduced into the analysis.

Statistical analysis was performed using IBM SPSS version 26 and R 4.0.5. [60] and a result was considered significant when the p-value was equal to or less than 0.05.

RESULTS

In Aragón, 326 persons with previous high prevalence mental illness attempted or completed suicide in the 6 months prior to or after the onset of the pandemic. Of these, 173 had a suicidal behavior in the pre-pandemic period and 153 in the post-pandemic period. As can be seen in Table 1, 63.5% were women, with a mean age of 47.97 years (SD: 18.42, range between 16 and 92 years), 86.8% had an income of less than 18,000 Euros per year, and 83.4% had a previous diagnosis of depression. In the comparison by gender, there were significant differences in the previous diagnoses of smoking and alcoholism, being higher in men, as well as in the previous diagnoses of depression and/or anxiety, which was significantly higher in women. Regarding the use of health services according to gender, women made significantly more use of the health center's continuing care service to receive care from family medicine, as well as follow-up visits by specialized medicine.

Table 1

Description of the sample in the study variables and comparison by gender

VARIABLES	TOTAL SAMPLE N=326	MEN N= 119	WOMEN N=207	P-VALUE
Sex				
Female	207 (63.5%)			
Male	119 (36.5%)			
Age*	47.97 (18.42)	49.50 (20.05)	47.10 (17.40)	0.276
Age ranges				
Under 40	123 (34.0%)	39 (32.8%)	71 (34.3%)	
Between 40 and 59	147 (40.6%)	45 (37.8%)	92 (44.4%)	0.233
60 and over	92 (25.4%)	35 (29.4%)	44 (21.3%)	
Income level				
Less than 18,000 per year	283 (86.8%)	104 (87.4%)	179 (86.5%)	0.813
More than 18,000 Euros/year	43 (13.2%)	15 (12.6%)	28 (13.5%)	
Geographic setting				
Urban	149 (45.7%)	54 (45.4%)	95 (45.9%)	0.928
Rural	177 (54.3%)	65 (54.6%)	112 (54.1%)	
Previous mental illness (yes %)				
Smoking	123 (37.7%)	55 (46.2%)	68 (32.85%)	0.017
Alcoholism	35 (10.7%)	18 (15.1%)	17 (8.2%)	0.053
Insomnia	74 (22.7%)	31 (26.1%)	43 (20.8%)	0.273
Depression and/or anxiety	272 (83.4%)	84 (70.6%)	188 (90.82%)	<0.001
Suicide attempt	1 (0.3%)	0 (0%)	1 (0.5%)	0.048
New mental health diagnoses (yes %)				
Smoking	8 (2.4%)	3 (2.5%)	5 (2.4%)	0.953
Alcoholism	4 (1.2%)	2 (1.7%)	2 (1%)	0.573
Insomnia	10 (2.9%)	5 (4.2%)	5 (2.4%)	0.368
Depression and/or anxiety	49 (15%)	20 (16.8%)	29 (14%)	0.496
COVID-19 infection (yes %)	13 (4%)	7 (5.88%)	6 (2.89%)	0.185
Use of health resources*				
No. of visits to ordinary C	10.28 (8.11)	10.13 (8.72)	10.37 (7.76)	0.811
No. of visits to continuing FM	2.84 (3.30)	2.00 (1.42)	3.50 (4.10)	0.002
No. of ordinary nursing visits	2.12 (3.55)	3.52 (3.89)	3.79 (4.12)	0.762
No. of visits to continuing nursing	2.33 (2.04)	1.97 (1.53)	2.59 (2.32)	0.111
No. of visits to social worker	3.00 (2.42)	3.11 (2.29)	2.90 (2.58)	0.795
No. of 1 st visits to specialist	1.62 (1.01)	1.28 (0.61)	1.84 (1.15)	0.388
No. of successive visits to specialist	3.46 (3.46)	2.80 (2.48)	3.80 (3.84)	0.014
No. of visits to hospital ER	2.64 (3.25)	2.90 (4.25)	2.50 (2.54)	0.069

Categorical variables, shown in frequency and percentage, and Chi-square statistic is used except in * Continuous variables, shown in means and standard deviations, and Student's t-statistic is used. No.: Number, FM: Family Medicine,

Continuing: Continuing Care, ER: Emergency Room.

In the bivariate analysis, when comparing the individuals who attempted or committed suicide during the two time periods —6 months prior to the onset of the pandemic or 6 months after it, as can be seen in Table 2— we found significant differences in the variables among people who used the social work and family medicine services. Among those who were suicidal during the first 6 months of the pandemic, a lower percentage visited the social services of the health center. On the other hand, among those who visited their family physician, they did so significantly more frequently.

Table 2

Comparison of individuals with suicidal behavior (attempted or completed suicide) 6 months before the pandemic and 6 months after the pandemic.

VARIABLES	PERSONS WITH SUICIDAL BEHAVIOR 6 MONTHS BEFORE THE PANDEMIC N= 173	PERSONS WITH SUICIDAL BEHAVIOR 6 MONTHS AFTER THE PANDEMIC N= 153	P-VALUE
Sex			
Female	109 (63%)	98 (64.1%)	0.845
Male	64 (37%)	55 (35.9%)	
Age*	47.23 (18.36)	48.81 (18.51)	0.441
Income level			
Less than 18,000 per year	151 (87.3%)	132 (86.3%)	0.788
More than 18,000 Euros/year	22 (12.7%)	21 (13.7%)	
Geographic setting			
Urban	82 (47.4%)	67 (43.8%)	0.514
Rural	91 (52.6%)	86 (56.2%)	
Previous mental illness (yes %)			
Smoking	65 (37.6%)	58 (37.9%)	0.950
Alcoholism	15 (8.7%)	20 (13.1%)	0.201
Insomnia	40 (23.1%)	34 (22.2%)	0.847
Depression and/or anxiety	149 (86.1%)	123 (80.4%)	0.165
Suicide attempt	1 (0.6%)	0 (0%)	0.347
New mental health diagnoses (yes %)			
Smoking	5 (2.9%)	3 (2%)	0.588
Alcoholism	2 (1.2%)	2 (1.3%)	0.902
Insomnia	7 (4%)	3 (2%)	0.276
Depression and/or anxiety	26 (15%)	23 (15%)	0.999
Use of health resources (yes %)			

Persons visiting ordinary FM	168 (97.1%)	149 (97.4%)	0.879
Persons visiting continuing FM	80 (46.2%)	79 (51.6%)	0.331
Persons visiting ordinary nursing	89 (51.4%)	98 (64.1%)	0.202
Persons visiting continuing nursing	59 (34.1%)	42 (27.5%)	0.195
Persons visiting social worker	28 (16.2%)	12 (7.8%)	0.022
Persons 1 st visiting specialist	31 (17.9%)	33 (21.6%)	0.408
Persons successively visiting specialist	71 (41%)	64 (41.8%)	0.885
Persons visiting hospital ER	156 (90.2%)	133 (86.9%)	0.357
Use of health resources*			
No. of visits to ordinary MF	9.18 (7.49)	11.52 (8.62)	0.011
No. of visits to continuing MF	2.86 (3.08)	2.83 (3.53)	0.959
No. of ordinary nursing visits	3.76 (3.79)	3.63 (4.25)	0.824
No. of visits to continuing nursing	2.37 (2.19)	2.28 (1.83)	0.829
No. of visits to social worker	3.03 (2.44)	2.91 (2.50)	0.891
No. of 1st visits to specialist	1.74 (1.12)	1.51 (0.90)	0.380
No. of successive visits to specialist	3.36 (3.55)	3.57 (3.38)	0.724
No. of visits to hospital ER	2.50 (3.37)	2.81 (3.12)	0.404

Categorical variables, shown in frequency and percentage, and Chi-square statistic is used except in * Continuous variables, shown in means and standard deviations, and Student's t-statistic is used for hypothesis contrasting. No.: Number, FM: Family Medicine, Continuing: Continuing Care, ER: Emergency Room.

Regarding the multivariate logistic regression analysis —on factors related to attempted or committed suicide comparing both the first 6 months after and before the onset of the pandemic— a significant model was obtained (value= 0.008), with a Cox and Snell R squared of 0.043, and a Nagelkerke R squared of 0.057. As can be seen on Table 3, variables related to attempted or committed suicide during the first 6 months of pandemic included not having visited the health center social worker, and having more frequently visited the family physician. This means that people who did not visit the social worker (odds ratio 2.529, value 0.013) and who visited the family medicine professional more often (odds ratio 1.041, value 0.007) had a higher risk of suicide or attempted suicide. The factor of greatest importance is not visiting the health center social worker, with an Odds ratio of 2.378, that is, the risk of suicidal behavior is 2.378 higher.

Table 3.

Multivariate logistic regression of factors associated with suicidal behavior during the first 6 months of the pandemic compared to the 6 months prior it

	B	Exp (B) Odds ratio	95% Confidence Interval for Exp(B)	p-value
Intersection	-1.601			0.002

Not visiting the health center social worker	0.928	2.529	1.216	5.258	0.013
Visiting the social worker	0 ^b	Ref			.
No. of visits to continuing FM	0.040	1.041	1.011	1.071	0.007
Male	-0.019	0.981	0.613	1.569	0.937
Female	0 ^b	Ref			.
Age	0.005	1.005	0.993	1.018	0.384

FM: Family Medicine, Continuing: Continuing Care.

DISCUSSION

The aim of this study was to analyze and compare the profile of persons who committed suicide or made a suicide attempt 6 months before the pandemic and during the 6 months after its onset, from a cohort of patients with previous high prevalence mental health illnesses using Primary Health Care records. It can be affirmed that the sociodemographic profile of persons who attempted or completed suicide did not change when comparing the cases from 6 months before and 6 months after the pandemic, since no significant differences were found in the variables of sex, age, economic income, and rural or urban setting. In our research, the profile of people who have self-injure behaviors tends to be female, with an income of less than 18,000 Euros per year, with a previous or new diagnosis of depression and/or anxiety. These results endorse the relationship between suicidal behavior and the presence of depression and anxiety (Beck et al., 1990; Gouin et al., 2023; Hu et al., 2023; Laghaei et al., 2023; Nawaz et al., 2023; Ribeiro et al., 2018; Souza et al., 2023; Wilk et al., 2023; Zhang et al., 2022), as well as with other social determinants of health.

In the sample of this study, 63.5% of individuals were women, which also indicates us the relationship between being female and suffering depressive episodes (Girgus & Yang, 2015; Grigoriadis & Robinson, 2007; Hyde et al., 2008; Hyde & Mezulis, 2020; Kuehner, 2003; Lin et al., 2021a, 2021b; Parker & Brotchie, 2010; Salk et al., 2017; Smith et al., 2007), and therefore a higher risk of suicidal behavior. On the other hand, there is abundant literature linking financial stress or low socioeconomic status and suffering from depression (King et al., 2008; Lorant et al., 2007; Weich et al., 2007; Weich & Lewis, 1998) and/or suicidal behavior (Choi et al., 2021; Mathieu et al., 2022).

The comparative bivariate analysis by gender of people who attempted or completed suicide shows that women who commit suicide or have a suicide attempt have mostly (90.82%) a diagnosis of depression and/or anxiety. It should be noted that the gender difference regarding depression not only has a multifactorial etiology (Hyde et al., 2008; Hyde & Mezulis, 2020), but also has to do with a developmental context (Salk et al., 2017), since there are vital moments in which there may be a greater vulnerability or stressors that appear to produce this gender difference. The gender

difference in treatment is also noteworthy, i.e., men are referred less frequently or receive a lower follow-up by psychiatric services.

On the other hand, both the multivariate and the comparative bivariate analyses between persons who had attempted or committed suicide in the 6 months prior to the pandemic and those who had attempted or committed suicide in the 6 months after its start, reflect the importance of the health care system for suicide prevention. Not only those who did not visit the social worker at the health center, but also those who consulted their family physician and yet—either because it was a telephone consultation or because of saturation—did not receive adequate care had a higher risk of self-inflicted suicide attempts. Contact with the health care system and appropriate response may be crucial in suicide prevention (Myhre et al., 2023).

With respect to visits to the health center social worker, several studies have found that during the first year of the pandemic there was a negative impact on the life quality of users at the physical, psychological, social and economic levels (Algamdi, 2021; Hossain et al., 2020), as well as an increase in distress in households (Shah et al., 2021). The impact of the pandemic at the economic and social levels has been devastating and has generated highly stressful situations for individuals. Social work professionals have tools both to minimize the effects of the social determinants of health and to promote prevention and complement psychosocial treatment of addictions or other mental health pathologies (Burke & Clapp, 1997; Wells et al., 2013).

This study focuses on the consequences of the COVID-19 pandemic on suicidal behavior (attempted or completed suicide) in people with a previous diagnosis of mental illness of high prevalence (prevalence greater than 5%) such as depression and anxiety, smoking, alcoholism and sleep disorders. This population sector is vulnerable to the situations experienced during the COVID-19 pandemic (Lear-Claveras et al., 2022).

This investigation has strengths and limitations. Among the strengths, we can highlight the use of primary care records in Spain which, given the universal nature of primary care, make these data representative of practically the entire population. Moreover, PHC is the gateway for most citizens to the health system, since it represents the level closest to them. Strength is that this study aims to delve into the consequences of the pandemic in a vulnerable population group such as people with previous mental illness. The consequences of COVID-19 on the well-being of general population have been extensively studied, but there is not much research of the kind presented here. On another note, the first limitation would be the length of the study, which could be extended to further explore the long-term consequences of the pandemic in relation to suicidal behavior in people with pre-existing mental illness. The second limitation is that the source of information consulted was data from clinical records and the health system, but although they allow us to develop studies from

an ecological perspective, we cannot deepen factors that are not systematically recorded, such as personality factors, social support, etc. In addition, by using data from clinical records, people in social exclusion have been left out of the analysis, although suicide attempts generally end up in the health system. The third limitation is that remote assistance was used in primary care during the pandemic, and it is not possible to differentiate whether the visit was made in person, online or by telephone. The fourth and final limitation is the scope of the study. It corresponds to a single autonomous community in Spain which, although its population and geographical characteristics make it representative of other areas of Spain and Europe (Llorente et al, 2018), it would be interesting to replicate this study in other communities or countries to widen the external validity of the results.

The implications of this study would indicate that, in future situations similar to those experienced during the COVID-19 pandemic, it is greatly important that people at higher risk of suicide due to previous psychiatric illnesses are not alienated from the health system, or that the health system is more proactive in approaching these people.

CONCLUSIONS

In the first 6 months after strict confinement, the sociodemographic profile of people with suicidal behaviors did not change. This profile is usually female, and it is related to the preexistence of an episode of depression and/or anxiety. On the other hand, a higher risk of suicidal behavior during the pandemic has been found in people who did not have contact with the health system, especially with the social worker at the health center and the continuing care services.

AVAILABILITY OF DATA AND MATERIALS

Data supporting the findings of this study are available, upon reasoned request, from the corresponding author.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare that they have no conflict of interest.

FUNDING

This study has been funded by the Department for Science, Universities and the Knowledge Society of the Government of Aragon (Spain), through the DGACovid-01 project. The B21_20R Research Group of the Department of Research, Innovation and Universities of the Aragon Regional Authority (Spain); and the European Regional Development Fund (ERDF) "A way to make Europe" also funds it.



AUTHOR CONTRIBUTIONS

LM, MDG and M^aJSR were responsible for the following contributions: conceptualization, data duration, formal analysis, drafting-original manuscript, and editing. MMT and MRH were responsible for the following contributions: writing, editing, and revising the manuscript.

ACKNOWLEDGMENTS

The authors would like to thank Selene Fernández and the Association of Depressive Disorders of Aragon (AFDA), their workers and associates for their collaboration in the development of this study.

REFERENCES

- Algamdi, M. M. (2021). Assessment of Post-COVID-19 Quality of Life Using the Quality of Life Index. *Patient Preference and Adherence*, 15, 2587–2596. <https://doi.org/10.2147/PPA.S340868>
- Ayuso-Mateos, J. L., Morillo, D., Haro, J. M., Olaya, B., Lara, E., & Miret, M. (2021). Changes in depression and suicidal ideation under severe lockdown restrictions during the first wave of the COVID-19 pandemic in Spain: a longitudinal study in the general population. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 30, 1-9. <https://doi.org/10.1017/S2045796021000408>
- Beck, A. T., Brown, G., Berchick, R. J., Stewart, B. L., & Steer, R. A. (1990). Relationship between hopelessness and ultimate suicide: a replication with psychiatric outpatients. *The American Journal of Psychiatry*, 147(2), 190–195. <https://doi.org/10.1176/AJP.147.2.190>
- Burke, A. C., & Clapp, J. D. (1997). Ideology and social work practice in substance abuse settings. *Social Work*, 42(6), 552–562. <https://doi.org/10.1093/SW/42.6.552>
- Calderón-Larrañaga, A., Vetrano, D. L., Onder, G., Gimeno-Feliu, L. A., Coscollar-Santaliestra, C., Carfí, A., Pisciotta, M. S., Angleman, S., Melis, R. J. F., Santoni, G., Mangialasche, F., Rizzuto, D., Welmer, A. K., Bernabei, R., Prados-Torres, A., Marengoni, A., & Fratiglioni, L. (2017). Assessing and Measuring Chronic Multimorbidity in the Older Population: A Proposal for Its Operationalization. *The Journals of Gerontology. Series A, Biological Sciences and Medical Sciences*, 72(10), 1417–1423. <https://doi.org/10.1093/GERONA/GLW233>
- Choi, M., Lim, J., Chang, S. Sen, Hwang, M., Kim, C. S., & Ki, M. (2021). Financial hardship and suicide ideation: Age and gender difference in a Korean panel study. *Journal of Affective Disorders*, 294, 889–896. <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2021.07.102>
- Forte, A., Sarli, G., Polidori, L., Lester, D., & Pompili, M. (2021). The Role of New Technologies to Prevent Suicide in Adolescence: A Systematic Review of the Literature. *Medicina*, 57(2), 1–

13. <https://doi.org/10.3390/MEDICINA57020109>

- Fundación Española para la Prevención del Suicidio [Spanish Foundation for Suicide Prevention]. (2021). *Suicide Observatory in Spain*. /www.fsme.es/observatorio-del-suicidio-2020/
- Girgus, J.S., Yang, K. (2015). Gender and depression. *Current Opinion in Psychology*, 4, 53-60. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.01.019>
- Gouin, J. P., MacNeil, S., de la Torre-Luque, A., Chartrand, E., Chadi, N., Rouquette, A., Boivin, M., Côté, S., & Geoffroy, M. C. (2023). Depression, anxiety, and suicidal ideation in a population-based cohort of young adults before and during the first 12 months of the COVID-19 pandemic in Canada. *Canadian Journal of Public Health*, 114(3). <https://doi.org/10.17269/S41997-023-00772-7>
- Grigoriadis, S., & Robinson, G. E. (2007). Gender issues in depression. *Annals of Clinical Psychiatry : Official Journal of the American Academy of Clinical Psychiatrists*, 19(4), 247–255. <https://doi.org/10.1080/10401230701653294>
- Hossain, M. M., Tasnim, S., Sultana, A., Faizah, F., Mazumder, H., Zou, L., McKyer, E. L. J., Ahmed, H. U., & Ma, P. (2020). Epidemiology of mental health problems in COVID-19: A review. *F1000Research*, 9. <https://doi.org/10.12688/F1000RESEARCH.24457.1/DOI>
- Hu, F. H., Zhao, D. Y., Fu, X. L., Zhang, W. Q., Tang, W., Hu, S. Q., Shen, W. Q., & Chen, H. L. (2023). Effects of social support on suicide-related behaviors in patients with severe mental illness: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 328, 324–333. <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2023.02.070>
- Hyde, J. S., & Mezulis, A. H. (2020). Gender Differences in Depression: Biological, Affective, Cognitive, and Sociocultural Factors. *Harvard Review of Psychiatry*, 28(1), 4–13. <https://doi.org/10.1097/HRP.0000000000000230>
- Hyde, J. S., Mezulis, A. H., & Abramson, L. Y. (2008). The ABCs of depression: integrating affective, biological, and cognitive models to explain the emergence of the gender difference in depression. *Psychological Review*, 115(2), 291–313. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.115.2.291>
- Instituto Nacional de Estadística [Spanish National Statistics Institute]. (2020). *Defunciones según la Causa de Muerte Año 2020*. http://www.ine.es/prensa/edcm_2020.pdf
- Kennedy, N., Abbott, R., & Paykel, E. S. (2003). Remission and recurrence of depression in the maintenance era: long-term outcome in a Cambridge cohort. *Psychol Med*, 33(5), 827–838.
- King, M., Nazareth, I., Levy, G., Walker, C., Morris, R., Weich, S., Bellón-Saameño, J. Á., Moreno, B., Švab, I., Rotar, D., Rifel, J., Maaros, H.-I., Aluoja, A., Kalda, R., Neeleman, J., Geerlings, M. I., Xavier, M., de Almeida, M. C., Correa, B., & Torres-Gonzalez, F. (2008). Prevalence of

- common mental disorders in general practice attendees across Europe. *British Journal of Psychiatry*, 192(05), 362–367. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.107.039966>
- Kozloff, N., Mulsant, B. H., Stergiopoulos, V., & Voineskos, A. N. (2020). The COVID-19 Global Pandemic: Implications for People With Schizophrenia and Related Disorders. *Schizophrenia Bulletin*, 46(4), 752–757. <https://doi.org/10.1093/SCHBUL/SBAA051>
- Kuehner, C. (2003). Gender differences in unipolar depression: an update of epidemiological findings and possible explanations. *Acta Psychiatr Scand*, 108, 163–174.
- Laghaei, M., Mehrbizadeh Honarmand, M., Jobson, L., Abdollahpour Ranjbar, H., & Habibi Asgarabad, M. (2023). Pathways from childhood trauma to suicidal ideation: mediating through difficulties in emotion regulation and depressive symptoms. *BMC Psychiatry*, 23(1), 295. <https://doi.org/10.1186/S12888-023-04699-8>
- Large, M. M. (2018). The role of prediction in suicide prevention. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 20(3), 197–205. <https://doi.org/10.31887/DCNS.2018.20.3/MLARGE>
- Lear-Claveras, A., Aguilar-Latorre, A., Oliván-Blázquez, B., Couso-Viana, S., & Clavería-Fontán, A. (2022). Evolution of Anxiety and Depression in Men during the First Six Months of the COVID-19 Pandemic and Factors Associated with Worsening of Mental Health: Retrospective Longitudinal Study. *Journal of Men's Health*, 18(9). <https://doi.org/10.31083/j.jomh1809182>
- Lin, J., Zou, L., Lin, W., Becker, B., Yeung, A., Cuijpers, P., & Li, H. (2021a). Does gender role explain a high risk of depression? A meta-analytic review of 40 years of evidence. *Journal of Affective Disorders*, 294, 261–278. <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2021.07.018>
- Lin, J., Zou, L., Lin, W., Becker, B., Yeung, A., Cuijpers, P., & Li, H. (2021b). Does gender role explain a high risk of depression? A meta-analytic review of 40 years of evidence. *Journal of Affective Disorders*, 294, 261–278. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.07.018>
- Llorente, J.M., Oliván-Blázquez, B., Zuñiga-Antón, M., Masluk, B., Andres, E., Garcia-Campayo, J., Magallon-Botaya, R. (2018). Variability of the Prevalence of Depression in Function of Sociodemographic and Environmental Factors: Ecological Model. *Front. Psychol*, 9,2182. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02182
- Lorant, V., Croux, C., Weich, S., Deliège, D., Mackenbach, J., & Anseau, M. (2007). Depression and socio-economic risk factors: 7-year longitudinal population study. *British Journal of Psychiatry*, 190(04), 293–298. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.105.020040>
- Lubin Pigouche P, Maciá Antón MA, R. de L. P. (2005). *Mathematical psychology*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Luo, M., Guo, L., Yu, M., & Wang, H. (2020). The psychological and mental impact of coronavirus disease 2019 (COVID-19) on medical staff and general public - A systematic review and meta-

- analysis. *Psychiatry Research*, 291. <https://doi.org/10.1016/J.PSYCHRES.2020.113190>
- Mathieu, S., Treloar, A., Hawgood, J., Ross, V., & Kölves, K. (2022). The Role of Unemployment, Financial Hardship, and Economic Recession on Suicidal Behaviors and Interventions to Mitigate Their Impact: A Review. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/FPUH.2022.907052>
- Moitra, M., Santomauro, D., Degenhardt, L., Collins, P. Y., Whiteford, H., Vos, T., & Ferrari, A. (2021). Estimating the risk of suicide associated with mental disorders: A systematic review and meta-regression analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 137, 242–249. <https://doi.org/10.1016/J.JPSYCHIRES.2021.02.053>
- Myhre, M., Kildahl, A. T., Astrup, H., Bergsager, D., & Walby, F. A. (2023). Suicide in services for mental health and substance use: A national hybrid registry surveillance system. *Health Informatics Journal*, 29(1). <https://doi.org/10.1177/14604582231167439>
- Nawaz, H., Shah, I., & Ali, S. (2023). The amygdala connectivity with depression and suicide ideation with suicide behavior: A meta-analysis of structural MRI, resting-state fMRI and task fMRI. *Progress in Neuro-Psychopharmacology & Biological Psychiatry*, 124. <https://doi.org/10.1016/J.PNPBP.2023.110736>
- Nochaiwong, S., Ruengorn, C., Awiphan, R., Ruanta, Y., Boonchieng, W., Nanta, S., Kowatcharakul, W., Pumpaisalchai, W., Kanjanarat, P., Mongkhon, P., Thavorn, K., Hutton, B., Wongpakaran, N., & Wongpakaran, T. (2020). Mental health circumstances among health care workers and general public under the pandemic situation of COVID-19 (HOME-COVID-19). *Medicine*, 99(26), e20751. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000020751>
- Parker, G., & Brotchie, H. (2010). Gender differences in depression. *International Review of Psychiatry (Abingdon, England)*, 22(5), 429–436. <https://doi.org/10.3109/09540261.2010.492391>
- Ribeiro, J. D., Huang, X., Fox, K. R., & Franklin, J. C. (2018). Depression and hopelessness as risk factors for suicide ideation, attempts and death: meta-analysis of longitudinal studies. *The British Journal of Psychiatry: The Journal of Mental Science*, 212(5), 279–286. <https://doi.org/10.1192/BJP.2018.27>
- Roca, M., Gili, M., Garcia-Garcia, M., Salva, J., Vives, M., Garcia Campayo, J., & Comas, A. (2009). Prevalence and comorbidity of common mental disorders in primary care. *Journal of Affective Disorders*, 119(1–3), 52–58. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2009.03.014>
- Salari, N., Hosseinian-Far, A., Jalali, R., Vaisi-Raygani, A., Rasoulpoor, S., Mohammadi, M., Rasoulpoor, S., & Khaledi-Paveh, B. (2020). Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-

- analysis. *Globalization and Health*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/S12992-020-00589-W>
- Salk, R. H., Hyde, J. S., & Abramson, L. Y. (2017). Gender differences in depression in representative national samples: Meta-analyses of diagnoses and symptoms. *Psychological Bulletin*, 143(8), 783–822. <https://doi.org/10.1037/BUL0000102>
- Shah, R., Ali, F. M., Nixon, S. J., Ingram, J. R., Salek, S. M., & Finlay, A. Y. (2021). Measuring the impact of COVID-19 on the quality of life of the survivors, partners and family members: a cross-sectional international online survey. *BMJ Open*, 11(5). <https://doi.org/10.1136/BMJOPEN-2020-047680>
- Sheridan Rains, L., Johnson, S., Barnett, P., Steare, T., Needle, J. J., Carr, S., Lever Taylor, B., Bentivegna, F., Edbrooke-Childs, J., Scott, H. R., Rees, J., Shah, P., Lomani, J., Chipp, B., Barber, N., Dedat, Z., Oram, S., Morant, N., Simpson, A., ... Cavero, V. (2021). Early impacts of the COVID-19 pandemic on mental health care and on people with mental health conditions: framework synthesis of international experiences and responses. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 56(1), 13–24. <https://doi.org/10.1007/S00127-020-01924-7>
- Smith, K. L. W., Matheson, F. I., Moineddin, R., & Glazier, R. H. (2007). Gender, income and immigration differences in depression in Canadian urban centres. *Canadian Journal of Public Health*, 98(2), 149–153. <http://doi.org/10.1007/BF03404328>
- Souza, L. C., Galvão, L. P., Paiva, H. S., Périco, C. de A. M., Ventriglio, A., Torales, J., Castaldelli-Maia, J. M., & Martins-da-Silva, A. S. (2023). Major depressive disorder as a risk factor for suicidal ideation for attendees of educational institutions: a meta-analysis and meta-regression. *Revista Paulista de Pediatria : Orgao Oficial Da Sociedade de Pediatria de Sao Paulo*, 41, e2021344. <https://doi.org/10.1590/1984-0462/2023/41/2021344>
- Valdés-Flrido, M. J., López-Díaz, Á., Palermo-Zeballos, F. J., Martínez-Molina, I., Martín-Gil, V. E., Crespo-Facorro, B., & Ruiz-Veguilla, M. (2020). Reactive psychoses in the context of the COVID-19 pandemic: Clinical perspectives from a case series. *Revista de Psiquiatria y Salud Mental*, 13(2), 90–94. <https://doi.org/10.1016/J.RPSM.2020.04.009>
- Villanueva-Silvestre, V., Vázquez-Martínez, A., Isorna-Folgar, M., & Villanueva-Blasco, V. J. (2022). Problematic Internet Use, Depressive Symptomatology and Suicidal Ideation in University Students During COVID-19 Confinement. *Psicothema*, 34(4), 518-527. <https://doi.org/10.7334/psicothema2022.40>
- Weich, S., & Lewis, G. (1998). Poverty, unemployment, and common mental disorders: population based cohort study. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 317(7151), 115–119. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9657786>
- Weich, S., Nazareth, I., Morgan, L., & King, M. (2007). Treatment of depression in primary care.

- Socio-economic status, clinical need and receipt of treatment. *The British Journal of Psychiatry: The Journal of Mental Science*, 191, 164–169.
<https://doi.org/10.1192/bjp.bp.106.032219>
- Wells, E. A., Kristman-Valente, A. N., Peavy, K. M., & Jackson, T. R. (2013). Social workers and delivery of evidence-based psychosocial treatments for substance use disorders. *Social Work in Public Health*, 28(3–4), 279–301. <https://doi.org/10.1080/19371918.2013.759033>
- World Health Organization. (2020). *Pulse survey on continuity of essential health services during the COVID-19 pandemic: interim report, 27 August 2020*.
https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-EHS_continuity-survey-2020.1
- Wilk, A., Falk, A., Joseph, R., & Smith, S. (2023). Mood and Anxiety Disorders: Suicide. *FP Essentials*, 527, 19–24. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37036768/>
- World Health Organization. (2014). *Preventing suicide: A global imperative*. .
- World Health Organization. (2016). *Suicide rate estimates, age-standardized - Estimates by WHO region*. World Health Organization.
app.who.int/gho/data/view.main.MHSUICEDEASDRREGv?lang=en
- Wu, T., Jia, X., Shi, H., Niu, J., Yin, X., Xie, J., & Wang, X. (2021). Prevalence of mental health problems during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 281, 91–98. <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2020.11.117>
- Zhang, B., Fu, W., Guo, Y., Chen, Y., Jiang, C., Li, X., & He, K. (2022). Effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy against suicidal ideation in patients with depression: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 319, 655–662.
<https://doi.org/10.1016/J.JAD.2022.09.091>