



**UNIVERSITAT
JAUME·I**

Impacto potencial del retiro temporal sobre el estrés laboral

Máster Universitario en Intervención y Mediación Familiar

TRABAJO FIN DE MASTER

Autor: José Gonzalo Bonet Mena

Tutor: Alfredo Alfageme Chao

OCTUBRE 2022

INDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCION.....	4
OBJETIVOS.....	6
METODO	7
REVISION DOCUMENTAL.....	8
<i>EL RETIRO TEMPORAL (RT)</i>	8
<i>Impacto sobre igualdad de género en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</i>	9
<i>Impacto sobre la prolongación de la vida laboral</i>	9
<i>Impacto sobre las posibilidades formación a lo largo de la vida</i>	10
<i>RT a tiempo parcial</i>	10
ANALISIS Y DISCUSION.....	11
<i>EL ESTRÉS LABORAL Y RT</i>	11
<i>Desempleo y Jubilación</i>	14
<i>Problemas de conciliación de la vida laboral y familiar</i>	16
<i>El punto de vista de la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO)</i>	18
<i>La Flexibilidad laboral</i>	23
CONCLUSION	27
BIBLIOGRAFIA	29

RESUMEN

“La propuesta del retiro temporal consiste en la posibilidad, siempre voluntaria, de disfrutar de algunos años de retiro remunerado a lo largo de la vida, a cambio de retrasar proporcionalmente la edad de jubilación.” (Alfageme, 2021). No son muchos los estudios existentes y los realizados se han llevado a cabo desde una perspectiva filosófica y sociológica. Las cuestiones que nos planteamos en este trabajo son si puede afectar este retiro temporal en la salud mental y, en caso de afectarnos, si este será favorable para el bienestar de la población disminuyendo así el estrés por problemas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El presente trabajo pretende realizar una revisión documental sobre el Retiro Temporal (RT) y el estrés laboral relacionado con problemas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal centrándonos en un estudio realizado por el Dr. Pedro Rafael Gil Monte el cual ha centrado su investigación en los factores y riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias, y apoyado con estudios relevantes sobre estrés laboral, políticas laborales y conciliación.

Palabras clave: Retiro temporal, estrés laboral, políticas de empleo, conciliación familiar.

ABSTRACT

“The temporary retirement proposal consists of the possibility, always voluntary, of enjoying a few years of paid retirement throughout life, in exchange for proportionally delaying the retirement age.” (Alfageme, 2021). There are not many existing studies and those carried out have been carried out from a philosophical and sociological perspective. The questions that we ask ourselves in this work are whether this temporary withdrawal can affect mental health and, if it affects us, if it will be favorable for the well-being of the population, thus reducing stress due to work-life balance problems, family and personal.

The present work aims to carry out a documentary review on Temporary Leave (RT) and work stress related to problems of reconciling work, family and personal life, focusing on a study carried out by Dr. Pedro Rafael Gil Monte, which has focused his research on psychosocial factors and risks at work and their consequences, and supported by relevant studies on work stress, labor policies and conciliation.

Keywords: Retiro temporal, estrés laboral, políticas de empleo, conciliación familiar.

INTRODUCCION

El presente trabajo pretende hacer una revisión documental sobre el concepto de RT y analizar el potencial impacto que este puede ejercer sobre el estrés laboral relacionado con problemas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para ello nos planteamos la siguiente cuestión:

¿Cuál es el impacto potencial que puede provocar el RT en la población desde una perspectiva psicológica?

Han sido pocos los estudios realizados sobre este tema y los realizados se han argumentado a partir de bases filosóficas y sociológicas. En ellos se ha tratado los beneficios que este retiro temporal puede ofrecer a la población ocupada a la hora de distribuir mejor el tiempo para poder realizar tareas tales como el cuidado de familiares, realizar formaciones para crecer profesionalmente, realizar otros estudios, etc.

Con esta idea, se ha argumentado la conveniencia de poner en claro las posibilidades de regular el retiro temporal, voluntario y remunerado a lo largo de la vida como alternativa a los esquemas de jubilación definitiva por edad vigentes en las sociedades avanzadas (Alfageme, García, & Viñado, 2014). Anteriormente, ya se habían registrado algunas alusiones al RT en textos sobre política de la vejez (Guillemard, 1992) o sociología del trabajo (Alonso, 2004).

Las cuestiones que pretendemos abordar en este trabajo y por lo que creemos que puede ser relevante son si este RT puede afectar en la salud mental y, en caso de afectarnos, si este será favorable para la conciliación y, en consecuencia, para el bienestar de la población.

Debemos de tener en cuenta los cambios sufridos en la sociedad, tenemos una población cada vez más envejecida, trabajos remunerados con menores exigencias físicas que en décadas anteriores, etc. También observamos que la edad de jubilación va en aumento estando fijada actualmente en los 66 años de edad. La tendencia es que nuestra vida laboral sea cada vez más amplia y tengamos que hacer frente a las alteraciones que se vayan produciendo en la sociedad, que cada vez son mayores. Otro factor a tener en cuenta es que la estabilidad laboral también ha variado en los últimos años y, por ese y otros motivos como el rápido cambio tecnológico y el advenimiento de la sociedad de la

información, la población ocupada debe estar continuamente actualizando sus conocimientos y habilidades.

Estos cambios provocados en la estabilidad laboral, de carácter sociodemográfico, económico, político y tecnológico han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores y a su calidad de vida laboral, pues incrementa sus niveles de estrés.

Este nivel de estrés suele manifestarse en un conflicto entre la vida familiar (privada, en términos más amplios) y la actividad laboral, afectando así la Conciliación Familiar y estos problemas de conciliación, a su vez, afectan negativamente sobre la población ocupada potenciando ese estrés y repercutiendo negativamente en su rendimiento laboral.

Por otro lado, observamos que las estructuras familiares también han sufrido cambios, encontrándonos con familias monoparentales, familias nucleares donde trabajan los dos progenitores, etc. y esto provoca que haya que buscar soluciones o alternativas para poder conciliar y evitar que llegemos a esta situación de estrés.

Teniendo en cuenta estos factores, entre otros, nos planteamos como podría afectar psicológicamente ese RT a esa población ocupada, que en muchas ocasiones se encuentra inmersa en un vacío por no poder cubrir sus necesidades.

OBJETIVOS

En el presente trabajo nos planteamos la siguiente cuestión:

¿Cuál es el impacto potencial que puede provocar el RT en la población desde una perspectiva psicológica?

Para tratar de dar respuesta a esta cuestión nos vamos a plantear los siguientes objetivos:

1º) Realizar una revisión documental sobre los conceptos de Retiro Temporal y el estrés laboral relacionado con problemas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y analizar la conexión entre estos conceptos. Tenemos que localizar los trabajos existentes relacionados con estos conceptos y ubicar el momento en que empiezan a conectarse. Es necesario saber cuándo se empieza a hablar de RT, cómo podría afectar el Estrés Laboral a la población y como podría reflejarse esto en la Conciliación Familiar.

2º) Estudiar estos conceptos y su evolución. Vamos a estudiar el RT y el estrés laboral relacionado con problemas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como concepto y cómo han evolucionado en los últimos años. En las últimas décadas, se ha producido un cambio en las políticas laborales que ha afectado a la conciliación.

3º) Profundizar en el estrés laboral. Para ver si el RT puede tener un impacto positivo o no en la población, debemos ver cuáles son los motivos que provocan el Estrés Laboral y cómo se puede prevenir esta enfermedad laboral.

4º) Analizar cómo se relacionan estos conceptos. Analizaremos cómo han evolucionado estos conceptos, cómo se relacionan entre ellos y cuál es el potencial impacto psicológico del RT en la población.

METODO

Para realizar este estudio y poder dar respuesta a la cuestión planteada, se ha hecho uso de una revisión documental con el fin de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, principalmente libros y revistas científicas.

Una vez fijados los objetivos y revisado el concepto de RT, se ha realizado la búsqueda de la información necesaria para realizar el análisis, centrándose esta en el estrés laboral relacionado con problemas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La localización del material bibliográfico se ha realizado a través de una estrategia de búsqueda de las bases de datos Dialnet, Mendeline y Google Académico. Las palabras clave utilizadas han sido: Retiro temporal, estrés laboral, conciliación familiar y políticas laborales. Dicha búsqueda ha sido completada con las referencias que salían citadas en los textos seleccionados. Han sido consultados 28 artículos, relacionados con el estrés laboral, publicados en revistas científicas, libros y trabajos realizados, de los cuales se seleccionaron 15 en una primera criba, quedándose en 6 artículos más directamente relacionados con el tema objetivo del presente trabajo y a que el resto hablaban desde puntos de vista similares. De estos cabría destacar “*El estrés laboral y su influencia en el trabajo*” (Atalaya, 2001), “*Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español*” (Martín, 2017), “*Estrés laboral guía para empresarios y empleados*” (Selva, 2004) y el artículo que cimienta las bases de nuestro trabajo debido a la importancia del autor y por el hecho de centrarse en los temas que pretendemos abordar que es “*Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional*” (Monte, 2010).

REVISION DOCUMENTAL

EL RETIRO TEMPORAL (RT)

La idea de este RT fue lanzada por Riley (1979), que proponía una superación de la diferenciación de los tiempos de formación, trabajo y ocio por razones de la edad, para dar paso a la existencia de oportunidades para las tres cosas a lo largo de la vida.

Esta idea de RT, que ha sido tomada en forma de propuesta, descansa sobre dos pilares básicos: voluntariedad y vinculación al trabajo remunerado. Para poder disfrutar de este periodo de retiro, se deberían de tener en cuenta los años cotizados que serían los que generarían este derecho. Así pues, las personas podrían tener derecho a disfrutar, por ejemplo, de un máximo de dos o tres años de retiro remunerado por cada ocho o diez de trabajo, retrasando proporcionalmente la edad que les daría derecho a una pensión de jubilación vitalicia (Alfageme, García, & Viñado, 2014).

Actualmente, estamos viviendo un contexto estructural en el cual las etapas de formación y retiro se están alargando y las etapas de trabajo remunerado se están acortando. Debido a esta situación, vemos la necesidad de establecer periodos donde se alternen etapas de trabajo no trabajo, lo cual conduciría a una prolongación de la participación laboral a edades avanzadas (Alfageme, 2009). Debemos tener en cuenta los cambios que se están produciendo en la sociedad donde la población está cada vez más envejecida; las nuevas tecnologías están haciendo que los trabajos no sean tan exigentes físicamente; las cargas familiares siguen siendo elevadas, a pesar de que están naciendo menos hijos/as, ya que el envejecimiento de la población hace que tengamos que ejercer las funciones de cuidadores de las personas mayores; etc. La idea del RT, como alternativa a la jubilación, ha sido defendida como una alternativa adecuada para enfrentar procesos de edadismo y sexismo (Alfageme, Pastor, & Viñado, 2012).

Los estudios realizados sobre esta propuesta se han centrado en ver el impacto social y económico. Este a su vez se puede dar en tres frentes: el impacto sobre la igualdad de género en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; el impacto sobre la prolongación de la vida laboral; y el impacto sobre las posibilidades de formación a lo largo de la vida.

Por estos motivos, el RT se plantea como un nuevo derecho laboral que no podría depender de la autorización de la empresa, ni establecer prioridades en función de circunstancias tales como el cuidado de otras personas. Serían las propias personas beneficiarias quienes decidirían a qué dedican su tiempo de RT.

Cabe destacar que el RT ha sido valorado positivamente tanto por organizaciones de corte liberal, como por organizaciones más intervencionistas. Esto se puede ver reflejado en las conclusiones del estudio realizado por Alfageme (2021). Para la realización de este estudio, se contactó formalmente con las diferentes organizaciones explicándoles el proyecto de investigación y el respaldo financiero del ministerio y se solicitó una entrevista. Los puntos tratados en dicha entrevista fueron:

- La perspectiva del curso vital y la propuesta del Retiro Temporal.
- Curso vital, género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Curso vital, envejecimiento y jubilación.
- Sobre las necesidades de formación a lo largo de la vida.

Veamos el impacto que puede generar el RT en la población ocupada, según los estudios realizados hasta el momento.

Impacto sobre igualdad de género en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El RT se presenta como un derecho ligado al trabajo remunerado, facilitando así un acceso igualitario al mismo, y reconociendo la existencia de otro tipo de trabajo cuya realización es igualmente necesaria (Fraser, 2012).

Actualmente, vemos que los permisos laborales enfocados en la conciliación son insuficientes, dado que su regulación va enfocada a circunstancias concretas excepcionales, como el nacimiento de hijos. Con esta propuesta, se podría plantear la posibilidad de que las personas ocupadas dispongan de un tiempo de libre disposición, a lo largo del ciclo vital, para poder organizar sus vidas con mayor libertad.

Impacto sobre la prolongación de la vida laboral

Un impacto del disfrute de esta propuesta sería el retraso de la edad de jubilación, lo cual nos llevaría a una revisión de las políticas de esta.

Investigaciones realizadas sobre empleadores y trabajadores mayores sugieren la existencia de relaciones complejas entre actitudes y prácticas, y apuntan hacia la necesidad de políticas de empleo que no discriminen a las personas mayores y que presten atención a las capacidades individuales y no a los estereotipos de edad (Brooke & Taylor, 2005; Loretto & White, 2006). Las investigaciones realizadas sobre la continuidad de las personas mayores en el empleo, han llegado a la conclusión de que hay que proporcionar oportunidades reales y formular una regulación más flexible del empleo y del retiro (Siengenthaler & Brenner, 2000; Dychtwald, Erickson, & Morison, 2004; Peterson & Murphy, 2010; Szinovacz, 2011; Oakman & Wells, 2013).

Impacto sobre las posibilidades formación a lo largo de la vida

Tenemos en cuenta que la formación condiciona las posibilidades de empleo, pero vemos que esta relación se prolonga hacia etapas avanzadas del curso vital. La OCDE (2011), ha incidido en la polarización del valor de las cualidades laborales muy condicionada por el nivel educativo formal alcanzado en las primeras etapas de la vida.

Hay que considerar la posibilidad de que las personas puedan dedicar su tiempo a diferentes actividades y puedan tener una distribución más equilibrada de su tiempo a lo largo de la vida, por eso se requieren políticas de amplio alcance, como el RT.

RT a tiempo parcial

Otro aspecto muy a tener en cuenta, es la posibilidad de poder disfrutar este RT a tiempo parcial. Esta opción, le da al trabajador/a la posibilidad de reducir su jornada laboral sin ver así mermados sus ingresos, de esta forma podría hacer frente a sus necesidades sin sufrir una desconexión total del ámbito laboral.

El RT parcial ha sido valorado muy positivamente por los agentes sociales. Vemos que desde la CEOE se indica que así se evitaría el desenganche de las personas de la actividad laboral, desde CEPYME ven que se evitaría el tener que formar a otras personas, también evitarían la desconexión poco deseable y favorecería la conciliación. Desde CCOO y UGT, ven la posibilidad de seguir formándose a lo largo de la vida y esto favorecería la empleabilidad a edades avanzadas (Alfageme, 2021).

ANALISIS Y DISCUSION

EL ESTRÉS LABORAL Y RT

El Estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves (Diccionario de la Real Academia Española, Actualización 2021).

Se habla de estrés cuando un agente externo provoca o desencadena una ansiedad psicopatológica y esta es intensa o prolongada. Esta ansiedad, al no ser adaptativa dado que no existe una amenaza objetiva y persistente, es dañina y presenta síntomas como palpitaciones, tensión muscular, cefalea, dificultad para respirar, etc. Esta sintomatología impide que la persona sea capaz de enfrentarse a las situaciones desencadenantes de esta ansiedad, haciendo que esta tienda a aislarse, perjudicando así su rendimiento laboral, social y/o familiar. Por este motivo, es importante la identificación del estrés, las estrategias de afrontamiento y evitar consecuencias mayores (Sebastián, Belén, Liz, & Andrea, 2013).

En el ámbito laboral, podemos identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos que actúan, aislados o conjuntamente, como agentes estresores desencadenando lo que llamamos el estrés laboral. Este estrés laboral implica consecuencias tanto en la esfera profesional como en la vida personal y familiar, provocando un bajo rendimiento del trabajador o dificultando la convivencia y la conciliación. Numerosas son las fuentes que pueden provocar el estrés laboral y entre las más típicas se encuentran las siguientes (Selva, 2004):

- Las condiciones físicas del trabajo, como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo.
- La demanda o carga de trabajo y, obviamente, la sobrecarga es una de las fuentes más frecuentes del estrés.
- Otra fuente de estrés deriva de lo que se denomina nivel ocupacional y de las tareas que desempeña el trabajador. Aquí tendríamos que destacar la ambigüedad del Rol del trabajador por falta de una clara definición de las tareas a realizar.

- La distribución temporal del trabajo, como la duración, su distribución a lo largo del día, el trabajo nocturno o el trabajo por turnos, y la velocidad a la que se completa, son factores muy importantes.

Estas situaciones que acabamos de nombrar, entre otras, pueden incidir en el trabajador haciendo que este sienta síntomas como cansancio o fatiga. Este sería el primer escalón del estrés laboral y en el que habría que intervenir para que no fuera a mayores. Cabe decir que estas situaciones de estrés pueden causarles a las empresas enormes pérdidas, debido al absentismo laboral de los trabajadores que sufran estrés, los accidentes laborales, las bajas médicas, el descenso en la productividad, el desánimo y abandono de la profesión, el mal clima laboral o los conflictos del trabajo.

Entre las fuentes citadas anteriormente, nos encontramos con la distribución temporal. En este punto vemos que el RT puede jugar un papel importante, dado que nos ofrece la posibilidad de flexibilizar esas jornadas laborales. Como hemos visto anteriormente, una de las posibilidades del RT es el RT a tiempo parcial, utilizando este recurso creemos que se podría aliviar esos síntomas de estrés. El trabajador, haciendo uso de este recurso, podría reducir su jornada laboral sin reducir sus ingresos y así utilizar ese periodo para poder hacer frente a esta situación de estrés sin sufrir una desconexión total del ámbito laboral.

Selva (*op. cit.*) también hace referencia a los tipos especiales de estrés laboral, identificando como los más importantes en los últimos años los siguientes:

- *Desgaste Profesional o Burn-out*. Este es provocado por una fuente continua de angustia e insatisfacción laboral.
- *Estrés Tecnológico*. Los avances tecnológicos influyen en los procedimientos de adaptación al trabajo, a la satisfacción laboral y a la salud mental de los empleados.
- *Acoso Moral o "Mobbing"*. Es un problema laboral severo en el cual el estrés lo provoca una o varias personas en el entorno laboral.
- *Desempleo y jubilación*. Teniendo en cuenta la percepción o importancia que muchas personas le dan al trabajo, la pérdida de este se transforma en uno de los agentes estresores más importantes que existen. Este puede provocar una sensación de fracaso personal llevando a un cambio de carácter por parte de la persona. Este cambio, puede hacer que se vuelva más amargo, dificultando así

los contactos sociales, provocándole un aislamiento y dificultando la reinserción laboral. Es una primera etapa caracterizada por el miedo, el escepticismo, la desorientación y la confusión.

El despido afecta también a los que quedan en la empresa, provocándoles un estrés general.

Los sentimientos de la jubilación son paralelos a los del desempleado. La persona jubilada puede sentir que la sociedad ya no la valora igual, al mismo tiempo que se produce un choque entre generaciones y sufre aislamiento familiar. Cuando un trabajador se jubila, se enfrenta a los estereotipos negativos que acompañan a la vejez, lo que podría conllevar una pérdida de confianza en sí mismo.

- *Problemas de conciliación de la vida laboral y familiar.* La incorporación de los dos miembros de la familia a la vida laboral disminuye el tiempo que dedican a la familia, con lo que ello implica. El problema se agrava con el aumento de la inseguridad y de la competitividad, las jornadas laborales y exigencias profesionales, lo cual conlleva a tener un menor tiempo libre y una mayor presión. Todo esto afecta a la vida familiar y hace que en la pareja aparezcan conflictos y problemas personales. Al mismo tiempo, estos conflictos y problemas personales afectan a la vida laboral repercutiendo negativamente en el rendimiento y en la satisfacción laboral.

Viendo las condiciones citadas en el párrafo anterior podríamos pensar que existe una igualdad entre ambos sexos a la hora de detectar las diferentes situaciones estresantes, pero la realidad es distinta para ambos. Mientras que los hombres observan la extensión de la jornada laboral, las horas extras y los horarios de los cursos de formación como los obstáculos más citados para la conciliación tanto laboral como personal, las mujeres citan las condiciones socioeconómicas y las derivadas de la maternidad (permisos, cuidado de hijos/as, reducciones de jornadas, ...) (Sebastián, Belén, Liz, & Andrea, 2013).

La combinación de una dedicación excesiva a la empresa y las ineludibles obligaciones familiares pueden constituir por sí solas importantes fuentes de estrés y de conflictos matrimoniales, en ambos casos. Las mujeres se encuentran sometidas a dos tendencias opuestas en la vida moderna: una es el cuidado de los hijos y la atención a la familia y la otra es el trabajo fuera de casa. Vemos que la

mujer tiende a asumir cada vez más metas laborales sin renunciar a su vida laboral, y también vemos un cambio lento en la implicación de los hombres en el ámbito laboral.

De los diferentes tipos de estrés vistos anteriormente, vamos a centrarnos en los dos últimos: Desempleo y jubilación y Problemas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Desempleo y Jubilación

El empleo proporciona al individuo una red de relaciones en un lugar definido y una determinada función dentro de una estructura social, esta sería una de las principales características psicológicas de este.

Teniendo en cuenta estas características que proporciona el tener un empleo, perder el puesto de trabajo produce una desvalorización de la persona ante los otros, tanto en el ámbito familiar como en el medio social y laboral más amplios. A lo largo de los años se han realizado numerosos estudios, entre los que podemos citar (Urbanos-Garrido & López-Valcárcel, 2013; Velo & Criado, 2014; Macías, 2015), para ver cuáles eran las repercusiones psicológicas que este producía sobre la sociedad concluyendo que este provoca pérdida de autoestima, sentimientos de inseguridad y de fracaso, experiencia de degradación social, vergüenza o sentimiento de culpa, aspectos todos ellos que revelan un cambio importante en el autoconcepto del individuo. Dichas investigaciones se han centrado tanto en los antecedentes como en las consecuencias derivadas del desempleo de larga duración. En consecuencia, vemos que conlleva una pérdida en los nodos sociales. Una situación de desempleo prolongada en el tiempo, suele ir acompañada de un mayor número de situaciones de estrés diario (problemas económicos, familiares, personales, etc.). La mera noticia de despido ya provoca importantes cambios psicológicos.

En uno de los estudios realizados en este campo se realizó un contraste de medias entre un grupo de desempleados y un grupo de trabajadores respecto a la variable de estrés diario, calidad de vida y quejas somáticas (Gascón, Olmedo, & Bermúdez, 2003). En él se encontraron diferencias entre los grupos en cuanto a la percepción del estrés diario, aunque no fueron estadísticamente significativas. A pesar de ello, si se produjeron distintos niveles de salud autoinformada en ambos grupos.

El desempleo produce serios y permanentes riesgos para la salud psicológica, especialmente de cara a la depresión (Buendía, 1990). Esta situación es vivida e interpretada de manera diferente por cada persona, de acuerdo con una serie de circunstancias individuales: tipo de recursos psicológicos de que se disponga y evaluación que se haga de sus propios recursos para enfrentarse al problema. Lo más concluyente es, sin duda, la relación que se establece entre el apoyo social y la salud.

Uno de los motivos por los que un trabajador es despedido es por su bajo rendimiento laboral. Cuando un trabajador baja su rendimiento por motivos personales y este bajo rendimiento es prolongado en el tiempo, aumenta su probabilidad de despido en la empresa. El RT, ofrece la posibilidad de acceder voluntariamente a un retiro, sin dejar de percibir su retribución, para poder hacer frente a ese estrés sin perder su puesto de trabajo. Entendemos que este RT se puede usar a modo preventivo para evitar caer en una depresión con lo que ello conlleva.

En cuanto a la jubilación, debemos de tener en cuenta que el cese de la actividad laboral debido a que entramos en el periodo de jubilación, resulta potencialmente estresante para el individuo.

Desde el modelo de estrés psicológico presentado por Lazarus y Folkman (1984), se plantea que la jubilación puede tener un impacto negativo en la salud del individuo tal como, por ejemplo, el desarrollo de trastornos psicofisiológicos. Para modular dicho impacto son importantes las redes de apoyo social y la capacidad de adaptación del individuo frente al estrés. Pero no es simplemente el mero hecho de jubilarse lo que puede llegar a producir estos trastornos, existen también otras variables que intervienen en este fenómeno, variables pertenecientes a la dimensión sociocultural, tales como el género o la actitud hacia la jubilación.

El cambio de una vida laboral al periodo de jubilación requiere una capacidad de adaptación (Velázquez, 1999). Para ello se requieren unas aptitudes y comportamientos nuevos que varían de unas personas a otras, pero a todas les afecta de alguna manera aunque se esté preparado para ello.

Se han realizado estudios para saber cómo afecta esa falta de actividad laboral en la jubilación y, una de las conclusiones ha sido que, las personas que viven la jubilación como algo negativo son las que recuerdan el tiempo pasado de trabajo mejor que el

presente. Vemos que las personas que se sienten desdichadas y están mal adaptadas tienen más probabilidades de convertirse en jubilados infelices y mal adaptados.

Uno de los impactos del RT es el retraso de la edad de jubilación. Esto, que a priori se puede ver desde un punto de vista negativo, da la posibilidad de seguir estando ocupada a esa población que se siente capacitada aun para seguir trabajando. Los representantes de CCOO han puesto sobre la mesa la cuestión de las prejubilaciones, indicando que a partir de los 50-55 años, la probabilidad de alcanzar acuerdos de prejubilación entre empresas y trabajadores es elevada y, por lo tanto, este podría perjudicar a los trabajadores que hubieran disfrutado de este periodo a lo largo de su vida. Por otro lado, tanto desde CCOO como UGT ponen de manifiesto que la probabilidad de trabajar a partir de esas edades se reduce y que el RT aumentaría la probabilidad de compaginar una vida laboral y seguir formándose, lo que favorecería a su vez la empleabilidad a esas edades (Alfageme, 2021). Esto nos lleva a pensar que podría ejercer un impacto positivo con aquellas personas que aún se sienten capacitadas para seguir trabajando y que por motivos de la edad se sienten obligadas a dejar de realizar las funciones que habían estado realizando hasta ese momento.

Problemas de conciliación de la vida laboral y familiar

Hablar de conciliación lleva implícito la existencia de un conflicto, algo que no encaja, que choca o que se cuestiona (Quintanilla, 2005). Así pues, este término nos asoma a varios planos en los que se manifiesta un conflicto entre la vida familiar y la actividad laboral.

El conflicto entre la vida familiar y la actividad profesional se manifiesta en el centro de trabajo, en el que cada uno de los trabajadores y trabajadoras vienen a «traerse puestas» unas necesidades y prioridades diferentes en función de factores como la composición de su unidad familiar, si algún miembro de la misma es dependiente o está afectado de discapacidad, si desempeñan o no actividades profesionales con horarios y condiciones económicas que pueden armonizarse con las suyas, entre otras muchas cuestiones.

La necesidad de articular medidas para facilitar la conciliación pasaría a constituir una cuestión de orden e interés público.

En este sentido se postula la propuesta del RT, la cual ofrece la posibilidad de disfrutar de periodos de retiro remunerado para poder hacer frente a esas cargas familiares entre otras (Alfageme, 2009).

El nacimiento en España en 1999 de la célebre ley de conciliación de la vida laboral y familiar no deja de constituir un claro exponente, ya que lo más relevante de esta norma es, precisamente que se haya aprobado una ley sobre esta cuestión que hasta entonces merecía una respuesta más discreta a través de medidas puntuales y dispersas.

Hay un término que se encuentra implícito cuando se habla de conciliar la vida laboral y familiar, la *Flexibilidad*. Esta, permite amoldar y armonizar estas dos esferas de la vida. Por este motivo, a la hora de articular medidas de conciliación en la regulación de las condiciones de trabajo hay que poner el énfasis en la flexibilidad. En la gran reforma del 94/95 la palabra clave fue la flexibilidad para las empresas, con el fin de facilitar su productividad y con ello el mantenimiento y creación de los puestos de trabajo. Esta flexibilidad también es la clave para conciliar la vida familiar y laboral. Por este motivo, deberían de ir perfilándose otro tipo de propuestas sobre esta materia.

Vemos que ya hay empresas que hablan de flexibilidad en el espacio y en la remuneración, porque se ha constatado que para hacer posible la conciliación no es suficiente con atender al tiempo de trabajo. Esto, es una idea general que merece la pena tenerla en cuenta. En cuanto a la flexibilidad en el espacio, viene a jugar un papel importante el denominado «teletrabajo», si bien plantea problemas de invasión de la esfera doméstica, de no garantizar los tiempos de descanso o las condiciones de seguridad y salud y, lo que es también importante, hace desaparecer el papel socializador del desempeño de una actividad profesional. En cuanto a la flexibilidad en la remuneración, podríamos desdoblarla en dos planos, el equilibrio entre tiempo de trabajo y salario, y la utilización de las mejoras o beneficios sociales para los fines que cada trabajador entienda oportunos dentro del sostenimiento de la unidad familiar, salud, educación, vivienda, etc. (Quintanilla, 2005).

Nuestro ordenamiento laboral contempla distintas fórmulas para adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades familiares. En estas fórmulas incluye los permisos retribuidos, suspensión de la relación laboral de mayor o menor duración y las reducciones de las jornadas de trabajo. Al margen quedan medidas como la posibilidad de elegir turno,

periodo de vacaciones, o establecer horarios flexibles, pero que garantice la cobertura del servicio por el trabajador.

Como se ha tratado de poner de manifiesto, el ordenamiento laboral español está experimentando numerosos y profundos cambios en los últimos años. Buena parte de estos cambios responden a la búsqueda de fórmulas reguladoras que hagan posible el desarrollo de la vida privada (familiar básicamente) y la actividad laboral de los/as trabajadores/as.

Desde la gran reforma del derecho del trabajo español de 1994, la regulación del tiempo de trabajo y de las condiciones de trabajo en general, se caracteriza por una amplia flexibilidad para las empresas que significa en muchos casos inseguridad para los/as trabajadores/as. A ello se añade la proliferación de modalidades de prestación de servicios en las que los vínculos laborales se diluyen (Empresas de trabajo temporal, contratación y subcontratación de servicios, entre otras), o cuentan con una duración muy breve que hace imposible la aplicación de los permisos y excedencias.

El punto de vista de la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO)

Existe una demanda social que reclama la prevención del estrés laboral y el tratamiento de sus consecuencias negativas para las personas y las organizaciones. Debido a esta demanda, se han originado áreas de conocimiento y disciplinas específicas para su estudio como la PSO junto a espacios de intervención profesional dedicados a la prevención e intervención en materia de riesgos psicosociales en el trabajo (Monte, 2010). Estos riesgos psicosociales tienen la capacidad de afectar al desarrollo y a la salud del trabajador y son fuentes de estrés laboral o estresores que pueden actuar en el entorno laboral o fuera de él.

Los cambios técnicos u organizativos, socioeconómicos, demográficos y políticos, también han originado riesgos psicosociales que están teniendo consecuencias sobre la salud poblacional, influyendo negativamente sobre la salud laboral y su seguridad. Estos riesgos provocados por estos cambios, se han agrupado en cinco áreas (Monte, 2010):

- a. Nuevas formas de contratación laboral que favorecen la precariedad en el trabajo.
- b. Envejecimiento de la población activa.
- c. Intensificación del trabajo.

- d. Fuertes exigencias emocionales en el ámbito laboral.
- e. Problemas de conciliación entre la vida laboral y familiar.

Estudios realizados en la Unión Europea (UE) han concluido que el estrés laboral es un problema importante para la UE debido a su coste económico y social (Monte, 2010). Estos estudios nos arrojan datos como que el 22.3% de los trabajadores manifiestan sufrir estrés, un 8,7% reportan problemas de sueño y un 7,8% sufren ansiedad derivada del trabajo. Destacamos que, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, el estrés es el segundo problema de salud que más ha sido informado relacionado con el trabajo.

En España, vemos que la Ley Española de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, B.O.E. 10-11- 1995), reconoce la organización y la ordenación del trabajo como condiciones de trabajo susceptibles de producir riesgos laborales (Art. 4, apartado 7.d), prestándole atención a los riesgos laborales de carácter psicosocial.

La Encuesta sobre Calidad de Vida Laboral realizada en 2009 por el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España (MTIN , 2009) concluye que el 45.6 % de las personas ocupadas manifestaban niveles altos o muy altos de estrés frente al 24.1% que expresaban niveles bajos o muy bajos. Estos resultados son similares a los obtenidos en años precedentes, lo que indica que los cambios y sus consecuencias no son algo puntual, sino que se prolongan en el tiempo.

Como sale reflejado en los riesgos psicosociales citados por Monte (*op. cit.*), el envejecimiento de la población ocupada y los problemas de conciliación tienen consecuencias sobre la salud poblacional. En este sentido, el RT puede ejercer esas funciones preventivas ofreciendo la posibilidad de disfrutar de ese periodo voluntario (total o parcial), con el fin de mejorar nuestra salud mental y evitar así el tener que entrar en una dinámica de bajas laborales provocadas por el estrés y las patologías que de él derivan.

Monte (*op. cit.*) también hace referencia a algunos modelos para el estudio del estrés laboral que se han basado en la falta de ajuste entre las demandas de la organización y los recursos del individuo para afrontar esas demandas. Entre ellos destaca los siguientes:

1. El Modelo de Demandas-Control de Karasek (1979). El conflicto ocurre cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y la latitud de toma de decisiones es escasa.

2. El modelo de Ajuste Persona-Ambiente de French, Caplan y Harrison (1982), el conflicto surge motivado por las discrepancias entre las necesidades del individuo y las contraprestaciones recibidas del ambiente o del puesto, y entre las demandas del puesto y las habilidades del individuo para dar respuesta a esas demandas.

El estrés laboral y sus resultados sobre la salud mental vienen determinados por el grado de desajuste subjetivo persona-ambiente.

3. El modelo de desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996). El conflicto surge cuando existe un desajuste entre la existencia de una alta carga de trabajo junto a bajas recompensas.

La PSO no ha sido ajena a los cambios producidos en las últimas décadas ni a los problemas derivados de estos cambios para los individuos, grupos y organizaciones laborales. Existe una demanda social que exige la necesidad de profesionales preparados y especializados en el campo de la intervención, así como seguir desarrollando estudios para seguir desarrollando modelos que permitan explicar los fenómenos y dirijan la intervención, al mismo tiempo que se desarrollen instrumentos para facilitar la evaluación y el diagnóstico.

Así pues, la PSO se ocupa de la aplicación de la Psicología a la mejora de la calidad de vida laboral y a proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores con el objetivo de conseguir que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral.

Para que se puedan conseguir estos objetivos, los ambientes saludables y la salud de los trabajadores son condiciones esenciales, la prevención resulta fundamental para la PSO. Esta prevención se puede realizar desde varios niveles de intervención (Quick, 1999a):

1. En el primer nivel tenemos que intervenir sobre la organización y el entorno de trabajo. Debemos prestar atención a las demandas organizacionales, a los riesgos laborales y a los costes directos e indirectos que suponen los problemas de salud. Se recomienda ir más allá interviniendo a nivel social

con normas que regulen el ejercicio del trabajo, con el fin de prevenir los daños a la salud.

2. El segundo nivel presta especial atención a los problemas de la salud de carácter conductual, fisiológico y psicológico. Este nivel se relaciona con la psicología y la conducta del individuo.
3. El tercer nivel aborda los problemas derivados de la relación trabajo-familia.

En este campo de la prevención, el RT puede tener un impacto positivo al darnos la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral. En el primer nivel podría actuar reduciendo las jornadas laborales, reduciendo el coste al empresario y manteniendo el salario el trabajador, para ello se precisa que este RT sea regulado por ley. En el segundo nivel se podría acceder a un retiro voluntario para subsanar cualquier indicio de problema de salud antes de que este fuera a mayores. En el tercer nivel actuaría intentando mejorar la conciliación, al disponer de un tiempo que en ese momento no se dispone.

Vemos que la PSO tiene un amplio campo de trabajo al tener que ocuparse tanto del ámbito laboral como del personal, pero ¿cuáles son las perspectivas de futuro que le deparan a la PSO? En primer lugar cabe decir que la historia del estrés es también la historia de la PSO, y los cambios sociales y académicos ocurridos en las últimas décadas sugieren que también lo será en el futuro. Cabe esperar cierta continuidad de las tendencias identificadas de manera que se deberán considerar una serie de factores externos que influyen sobre la organización de trabajo y factores internos vinculados al desarrollo de la investigación científica.

Entre los factores externos a las organizaciones se deben considerar:

1. Cambios económicos.
2. Cambios en los mercados y en las políticas económicas.
3. Cambios en la legislación.
4. Cambios tecnológicos.
5. Cambios sociales.
6. Cambios demográficos.

Estos cambios van a afectar a las organizaciones laborales, de hecho ya lo están haciendo, obligándoles a reestructurarse, a cambiar el diseño de los procesos y del clima

psicológico, a considerar las relaciones entre el trabajo y la familia, y las formas tradicionales de contratación. También van a afectar al diseño de los puestos y de las tareas, a las relaciones interpersonales, a los roles laborales y a los diseños de carrera.

En España, con el fin de lograr mejoras a las demandas sociales percibidas, se han propuesto unos objetivos que se concretan en los siguientes puntos (Monte, 2010):

1. Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.
2. Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención.
3. Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.
4. Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española.
5. Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.
7. Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.
8. Mejorar la participación institucional y la coordinación de las Administraciones Públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales.

“Estos objetivos han dado lugar a campañas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, al desarrollo de programas de formación continuada, a la realización de encuestas sobre prevalencia del estrés laboral y a sentencias judiciales en las que se reconoce que el estrés laboral es el origen de problemas de salud desarrollados por algún trabajador, y en las que se falla a favor del trabajador indemnizándole por el daño sufrido, y/o concediéndole el derecho a la baja laboral o a algún tipo de invalidez por enfermedad o accidente laboral” (Monte, 2010).

Los riesgos psicosociales están continuamente presentes, por ese motivo se han puesto en marcha campañas de prevención. El problema lo tenemos cuando ese riesgo se convierte en patología y el trabajador sufre daños teniendo que recurrir a una baja laboral o algún tipo de invalidez. En este punto, vemos que los programas de formación continuada pueden ejercer un papel preventivo, dado que uno de los factores puede ser

la falta de formación por esos cambios tecnológicos. La posibilidad de poder disponer de un RT, puede favorecer esta prevención de riesgos psicosociales dado que uno de los puntos que pretende potenciar es la formación a lo largo de la vida (Alfageme, 2009).

La Flexibilidad laboral

Otro punto importante a tener en cuenta a la hora de hablar del RT y el estrés laboral relacionado con problemas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar es el concepto de flexibilidad. Este concepto ha sido nombrado con anterioridad, pero vamos a verlo un poco más detallado.

Debemos remontarnos al año 1886, cuando ya se luchaba por los derechos de los trabajadores con lemas como “*ocho horas para el trabajo, ocho horas para el sueño y ocho horas para casa*” (Martín, 2017). Bajo este lema, se produjeron a principios de mayo de 1886 los acontecimientos en Chicago que marcarían para la posteridad el día 1 de mayo como día del trabajo. Vemos que el tiempo siempre ha estado presente para intentar conseguir mejoras laborales.

La flexibilidad del tiempo de trabajo tiene por objeto adaptarse a la nueva economía global y competitiva. Las preocupaciones sobre este, en la actualidad, radican en su vertiente cualitativa. El empresario tiene un mayor interés en que se utilicen eficazmente las horas de trabajo, pudiendo así disponer en los periodos de máxima necesidad de toda la fuerza de trabajo a un menor coste, y prescindir de esta sin coste alguno en los momentos de menor intensidad. Las empresas viven muy determinadas por los cambios continuos que se están produciendo en su entorno (Martín, 2017):

- La continua introducción de cambios tecnológicos en los productos y en los procesos de producción.
- La necesidad de acometer reestructuraciones como respuesta anticipativa a los cambios de la demanda de bienes y servicios (entre otros factores).
- La permanente necesidad de mejorar su competitividad.

Atendiendo a todos estos cambios continuos que se están produciendo en el entorno laboral, podemos observar el uso del factor del tiempo como un instrumento de organización productiva que es una medida importante de flexibilidad interna.

Esta flexibilidad del tiempo de trabajo, es una de las parcelas que el RT pretende abordar y en la cual *“desde la CEOE se valoraría positivamente la posibilidad de establecer prioridades en función de los motivos para el disfrute de periodos de retiro temporal. En concreto, el interlocutor sugiere que sería interesante priorizar la dedicación a la formación en materias demandadas por las empresas. En esta línea, sería muy saludable la combinación de RT con otras políticas (de formación y empleo, por ejemplo), lo que abriría posibilidades de cofinanciación por parte de las empresas”* (Alfageme, 2021).

En España, esa flexibilidad laboral la empezamos a ver en la Reforma Laboral de 1994, que se caracteriza, además de por dar mayor espacio a la negociación colectiva, por flexibilizar la relación laboral, introducir cierta flexibilidad del tiempo de trabajo, romper con la semana rígida de las cuarenta horas semanales y permitir la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, así como el poder compensar las horas extraordinarias en tiempo de descanso, el fraccionamiento de las vacaciones, la acumulación del descanso semanal correspondiente a catorce días y la facilidad para modificar sustancialmente el tiempo de trabajo (horario, jornada, turnos, etc.) por decisión unilateral del empresario (Martín, 2017).

El final de 2012 trajo consigo otra reforma laboral, la Ley 3/2012, del 6 de julio. Esta reforma introduce el fomento del trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad en el tiempo de trabajo.

En la reforma laboral del 2013, Real Decreto ley 16/2013, del 20 de diciembre, se toman medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. También fomenta el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Como podemos observar en las tres reformas nombradas anteriormente, los objetivos que han predominado en la evolución normativa son varios (Martín, 2017):

- a) La tutela del trabajador.
- b) La flexibilidad en la organización del tiempo y de trabajo.
- c) La conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

De estos tres objetivos, la flexibilidad ha sido el que mayor interés ha suscitado. Esa flexibilidad, esa forma de gestionar el tiempo de trabajo, ha sufrido una evolución.

Vemos que en la década de los 80-90, se produce una estabilidad de la disminución del tiempo de trabajo que provoca un cambio trascendental, el tiempo de trabajo pasa a ser planteado como un mecanismo de flexibilidad desde una posición empresarial. Se empieza a valorar más la vertiente cualitativa que la cuantitativa. El empresario empieza a ver relevante el adaptar las horas de trabajo a las necesidades de la producción y los trabajadores ven este cambio como un punto importante para conciliar la vida familiar, laboral y personal. Nada más lejos de la realidad, ese cambio ha provocado una pérdida de control del tiempo de trabajo (duración y distribución del mismo y el régimen de descansos, interrupciones y reducciones) que, por otro lado, ha sido rápidamente asumida por parte de los trabajadores.

Actualmente, se produce un choque frontal entre la intención legislativa de abrir espacios en la regulación del tiempo de trabajo para facilitar esa conciliación y la idea, que se ha ido instalando progresivamente en el ordenamiento jurídico-laboral, de una fuerza de trabajo que debe adaptarse constantemente a las necesidades cambiantes de las empresas como moneda de cambio.

En la reforma laboral del 2010, RD ley 10 / 2010, del 16 de junio, confirmado luego por la Ley 35 / 2010, del 17 de septiembre, se establece la posibilidad de que un acuerdo de empresa varíe la distribución establecida en un convenio estatutario, y la atribución de esa misma capacidad modificativa a otros procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos a los que hay que acudir obligatoriamente en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas.

Cabe decir que antes de la reforma de 2012, la distribución irregular de la jornada laboral podía modificarse sin que concurrieran causas legales, esta reforma precisa que esa modificación se haga de forma colectiva.

Como podemos observar, en todo momento se está hablando de flexibilidad laboral. La idea de esta flexibilidad junto con la seguridad laboral ha desembocado en un concepto acuñado como “*Flexiseguridad*” (Martín, 2017). Esta es una idea que se había incluido en la Estrategia Europea de Empleo y en los objetivos de modernización de los mercados de trabajo, que propone una mayor empleabilidad y adaptabilidad a un mercado cambiante y con reglas laborales más flexibles y que acepta nuevas variedades contractuales para afrontar nuevas ocasiones de empleo. Se acepta la idea de que flexibilidad y seguridad no son conceptos incompatibles.

En este contexto se enmarca el llamado Libro Verde sobre la Modernización del Derecho del Trabajo. Este plantea la cuestión de cómo puede contribuir el derecho del trabajo a fomentar una flexibilidad acompañada de seguridad del empleo, con independencia de la forma de contrato, a aumentar el empleo y a reducir el desempleo y de cómo los distintos tipos de relaciones contractuales y derechos aplicables a todos los trabajadores podrían favorecer la creación de empleo y ayudar a los trabajadores a realizar con éxito las transiciones entre situaciones laborales, con políticas formativas y activas de empleo y normas de seguridad más flexibles para favorecer el cambio de empleo, fomentando el aprendizaje permanente y desarrollando la creatividad del conjunto de la mano de obra y facilitando el acceso al mercado de trabajo a personas y grupos que permanecen fuera de él (Martín, 2017).

Cuando esa flexibilidad es ejercida por la empresa, genera inseguridad en la población ocupada. Vemos que dota de cierto control a las empresas pues regulan las jornadas laborales según sus intereses. El RT es algo bien diferente, ya que la iniciativa corresponde al trabajador, y propone una flexibilidad voluntaria sin perder los beneficios adquiridos por el trabajador en la empresa, lo que favorecería el poder hacer frente a situaciones estresantes, de cuidado de familiares, de formación, etc. sin percibir esa inseguridad que puede generar el perder un puesto de trabajo.

CONCLUSION

Una vez realizado el análisis de los documentos, hay indicios para pensar que el RT puede tener un impacto positivo en relación al estrés laboral y favorecer así la conciliación porque puede dar esa flexibilidad voluntaria para poder hacer frente a la continua introducción de cambios tecnológicos en los productos y en los procesos de producción, la necesidad de acometer reestructuraciones como respuesta anticipativa a los cambios de la demanda de bienes y servicios (entre otros factores) y la permanente necesidad de mejorar su competitividad. Esta propuesta ofrece la posibilidad de disfrutar de un RT a tiempo parcial, lo que reduce la posibilidad de una desconexión total del empleo por parte del trabajador. Se puede llegar a pensar que la vía del RT, total o parcial, puede favorecer la disminución de esa presión y, así, no llegar a ese estado de estrés, favoreciendo que el trabajador se convierta en un agente más productivo para la empresa, reduciendo los ambientes hostiles entre sus compañeros y administrando mejor su tiempo. De esta forma, estaríamos favoreciendo la prevención de la PSO por lo que esto supondría un impacto positivo sobre el estrés.

En cuanto al periodo de jubilación, vemos que un jubilado mal adaptado se siente desdichado y tiene más probabilidades de convertirse en un jubilado infeliz y mal adaptado. Como se ha visto, el cambio de una vida laboral al periodo de jubilación requiere una capacidad de adaptación. Para ello se requieren unas aptitudes y unos comportamientos nuevos que varían de unas personas a otras. El poder tener esa flexibilidad y poder disfrutar de varios periodos voluntarios de RT a lo largo de la vida, puede ayudar a esa adaptación debido a que se han ido alternando periodos intermitentes de trabajo/no trabajo, favoreciendo así la prevención del estrés en las personas mayores, al tiempo que se favorece la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y las posibilidades de formación a lo largo de la vida.

En los artículos revisados, se han puesto de manifiesto agentes estresores y métodos preventivos y hemos podido ir viendo que haciendo uso del RT, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo, se podría mejorar ese estado de estrés consiguiendo una mejora en el ámbito laboral, familiar o personal. Sabemos que otras medidas para la conciliación, como los permisos por paternidad/maternidad o las prestaciones por dependencia de algún familiar, no cubren todas las necesidades de cuidado lo que

produce estrés. El RT no se ha presentado nunca como un sustituto de estas medidas sino como un complemento voluntario y flexible a las mismas.

Vemos también que, a pesar de que este RT se presenta como un derecho del trabajador, los representantes de la CEOE y CEPYME, ven como algo positivo el uso de este recurso indicando que el RT a tiempo parcial podría favorecer a las empresas que reducirían sus gastos y evitarían la desconexión total por parte del trabajador.

Pero, a pesar de haber encontrado indicios del posible impacto que el RT puede ejercer sobre el estrés laboral relacionado con problemas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, no se puede concluir que este impacto sea real dado que no hay estudios de campo sobre ello. Por ello se recomienda seguir los estudios realizando una investigación de campo mediante entrevistas, auto informes y encuestas con el fin de confirmar o falsear nuestra hipótesis de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Alfageme, A. (2009). El retiro temporal a lo largo del curso vital: contexto, regulación y consecuencias. *Revista de pensament i anàlisi*, Nº 9; pp. 41-58.
- Alfageme, A. (2021). El retiro temporal remunerado a lo largo del curso vital. Valoraciones de los agentes políticos y sociales españoles. *Cuidar la vida, garantizar la inclusión, convivir en diversidad: consensos y retos*. (págs. 881-896). Bilbao: REPS.
- Alfageme, A., García, B., & Viñado, C. (2014). El retiro temporal del trabajo remunerado como alternativa a la jubilación. Algunas opiniones expertas. *Papers*, Vol. 99; Núm. 2; pp 161-186.
- Alfageme, A., Pastor, B. G., & Viñado, C. (2012). Temporary exit from employment throughout the life course: An alternative to retirement to challenge ageism and sexism. *Critical Social Policy*, 39(7/8), 595-608.
- Alonso, L. E. (2004). La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión. *Revista Española de Investigaciones*, 107, 21-48.
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, (4) 2 : 25-36.
- Brooke, L., & Taylor, P. (2005). Older workers and employment: managing age relations. *Ageing and Society*, 25(3), 415-29.
- Buendía, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de psicología*, pp. 21-36.
- Diccionario de la Real Academia Española. (Actualización 2021). www.rae.es. Recuperado el 23 de Agosto de 2022, de www.rae.es: www.rae.es
- Dychtwald, K., Erickson, T. J., & Morison, B. (2004). It's time to retire retirement. *Public Policy & Aging Report*, 14(3), 23-27.
- Fraser, N. (2012). La política feminista en la era del reconocimiento: un enfoque bidimensional de la justicia de género. *Arenal. Revista de historia de las mujeres*, 19(2), 267-286. <https://doi.org/10.30827/arenal.v19i2.1417>.
- Gascón, S., Olmedo, M., & Bermúdez, J. (2003). Estrés por desempleo y salud. *Cuadernos de medicina psicosomática y psiquiatría de enlace*, Nº. 66, págs. 9-18.

- Guillemard, A. M. (1992). *Análisis de las Políticas de Vejez en Europa*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Loretto, W., & White, p. (2006). Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal*, 16(3), 313-330.
- Macías, I. C. (2015). Desempleo y su repercusión en la salud. *TOG*, Vol. 12; Nº 22; pp 1-13.
- Martín, R. O. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Vol 25; (3-35).
- Monte, P. R. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Información psicológica*, 68-83.
- MTIN . (2009). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Oakman, J., & Wells, Y. (2013). Retirement intentions: What is the role of push factors in predicting retirement intentions? *Ageing and Society*, 33(6), 988-1008.
- Peterson, C. L., & Murphy, G. (2010). Transition from the labour market: Older workers and retirement. *International Journal of Health Services*, 40(4), 609-627.
- Quick, J. C. (1999a). Occupational health psychology: Historical roots and future directions. *Health Psychology*, 18, 82-88.
- Quintanilla, N. B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, núm. 1; 95-129.
- Sebastián, P., Belén, Y., Liz, S., & Andrea, R. (2013). *Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional*. San Rafael, Mendoza: UNCUYO.
- Selva, J. M. (2004). *Estrés laboral guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación .
- Siengenthaler, J. K., & Brenner, A. M. (2000). Flexible work schedules, older workers, and retirement. . *Journal of Aging & Social Policy*, 12(1), 19-34.
- Szinovacz, M. E. (2011). Introduction: The Aging Workforce: Challenges for Societies, Employers, and Older Workers. *Journal of Aging & Social Policy*, 23(2), 95-100.

- Urbanos-Garrido, R. M., & López-Valcárcel, B. G. (2013). Desempleo y salud: Un análisis de la repercusión de la crisis económica sobre la salud de los españoles. *Estudios de Economía aplicada*, Vol 31-2; pp. 303-326.
- Velázquez, C. M. (1999). La jubilación activa. *EA, Escuela abierta: revista de Investigación Educativa*, Nº 3, págs. 163-182.
- Velo, J. F., & Criado, M. I. (2014). Efectos del Desempleo y el Sexo sobre la Autoestima Positiva, Negativa y Global. *International Journal of Social Psychology* , Vol. 9; pp. 65-70.