

Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0

Susana de la Casa Quesada

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén*

scasa@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0003-1020-7841>

Extracto

La salud en el trabajo no solo conlleva la necesidad de evitar que se produzca el daño a la persona trabajadora, sino que también implica la consecución de un equilibrio físico, mental y moral. Hablar de salud laboral es hablar de gestión de los «factores psicosociales» y «organizativos».

El tránsito desde el conocimiento científico de la gestión psicosocial a la práctica preventiva de riesgos laborales es necesario e incluso urgente en este tiempo que estamos viviendo.

La triple crisis que nos afecta (sanitaria, económica y sociolaboral) derivada de la COVID-19, lejos de ser una excepción, ha intensificado la desigualdad de género en todas las esferas de relación, también en el trabajo.

La mayor predisposición de la mujer trabajadora a acogerse a un modelo laboral flexible como es el teletrabajo supone una mayor exposición de la misma a determinados riesgos como el aislamiento o la hiperconexión, erigiéndose el teletrabajo en un foco de segregación determinante de un retorno de la mujer al hogar, como trabajadora a jornada completa y, a su vez, cuidadora.

En suma, tanto razones de coyuntura (efectos de la COVID-19 y los problemas estructurales que desvela), cuanto razones estructurales (los cambios en la organización del trabajo propios de una época digitalizada), así como la renovación de los marcos normativos, también colectivos o convencionales, no solo en el plano nacional, también en el más estricto jurídico internacional (Convenio OIT 190), obligan a relanzar, o impulsar, la gestión preventiva de los riesgos en el trabajo desde una doble perspectiva: una gestión más adecuada de los factores de riesgo psicosocial y organizativos, de un lado; y una gestión psicosocial laboral en una perspectiva de igualdad de género, de otro.

Palabras clave: teletrabajo; salud laboral; riesgos psicosociales; género.

Fecha de entrada: 25-03-2021 / Fecha de aceptación: 16-04-2021

Cómo citar: Casa Quesada, Susana de la. (2021). Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 459, 83-112.



Telework, gender and psychosocial risks: a triad to integrate in preventive policies 4.0

Susana de la Casa Quesada

Abstract

Health at work not only entails the need to avoid harm to the worker, but also implies the achievement of a physical, mental and moral balance. To speak of occupational health is to speak of the management of «psychosocial» and «organizational» factors.

The transition from scientific knowledge of psychosocial management to the preventive practice of occupational hazards is necessary and even urgent in this time that we are living.

The triple crisis that affects us (health, economic and socio-labor) derived from COVID-19, far from being an exception, has intensified gender inequality in all spheres of relationship, also at work.

The greater predisposition of working women to take advantage of a flexible work model such as telework implies a greater exposure of the same to certain risks such as isolation or hyperconnection, establishing teleworking in a focus of segregation that determines the return of women home, as a full-time worker and, in turn, caregiver.

In short, both economic reasons (effects of the COVID-19 and the structural problems it reveals) and structural reasons (changes in the organization of work typical of a digitized era), as well as the renewal of regulatory frameworks, also collective or conventional, not only at the national level, but also in the strictest international law (ILO Convention 190), oblige us to relaunch, or promote, the preventive management of risks at work from a double perspective: a more adequate management of psychosocial and organizational risk, on the one hand; and a psychosocial labor management from a gender equality perspective, from another.

Keywords: telework; occupational health; psychosocial risks; gender.

Citation: Casa Quesada, Susana de la. (2021). Telework, gender and psychosocial risks: a triad to integrate in preventive policies 4.0. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 459, 83-112.



Sumario

1. La transformación digital de la vida laboral: del conocimiento científico de la gestión psicosocial a la práctica preventiva de los riesgos psicosociales
2. La digitalización del trabajo y la desigualdad de género en materia de salud laboral
3. Mejoras normativas para la integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud psicosocial de los entornos de trabajo
4. Catálogo de factores de riesgo para la salud de las trabajadoras, en general, y psicosocial, en particular
5. Riesgos psicosociales con prevalencia de género
 - 5.1. El riesgo laboral por antonomasia: el estrés laboral
 - 5.2. La violencia laboral de género como riesgo psicosocial: viejas y nuevas formas de acoso
 - 5.3. El suicidio por causa laboral
6. La integración de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de la salud psicosocial en el teletrabajo
7. Riesgos laborales derivados del teletrabajo
 - 7.1. El estrés laboral en las personas teletrabajadoras
 - 7.2. El aislamiento asociado al teletrabajo
 - 7.3. El nuevo marco legal-convencional para una innovadora gestión empresarial de la violencia en el teletrabajo
 - 7.4. El riesgo de «fatiga informática» y el «síndrome visual informático»
 - 7.5. Un nuevo riesgo psicosocial en la oficina en remoto: «el síndrome zoom»

Referencias bibliográficas

1. La transformación digital de la vida laboral: del conocimiento científico de la gestión psicosocial a la práctica preventiva de los riesgos psicosociales

La centralidad que ocupa hoy en día la pandemia que nos azota ha hecho que se convierta en prioritario evitar el contagio y no contraer la COVID-19 (enfoque de riesgo biológico) y que haya pasado a un lugar secundario la preocupación por la salud integral (art. 3 e) Convenio 155 Organización Internacional del Trabajo –OIT–), también de las personas trabajadoras. Sin embargo, son cada vez más las «voces» (incluido el debate parlamentario más reciente, aunque algunas palabras usadas devengan exabruptos) y las «plumas» que podemos escuchar y leer que nos alertan de que la pandemia silenciosa que vendrá es la vinculada a la salud psicosocial y mental¹. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS):

[...] según la experiencia adquirida en emergencias pasadas, se espera que las necesidades de apoyo psicosocial y en materia de salud mental aumentarán considerablemente en los próximos meses y años. Invertir en los programas de salud mental en el ámbito nacional e internacional, infrafinanciados desde hace años, es ahora más importante que nunca².

Una dimensión de la salud que también tiene una especial proyección en los entornos de trabajo como, justamente, al hilo de la regulación del trabajo a distancia, ha explicitado la propia ley, consciente ahora de que no será posible contemplar una política de seguridad y salud en el trabajo sin atender –como prevé, de una forma general, el art. 15.1 d) Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL)– tanto a los «factores psicosociales» como «organizativos» (art. 16 Real Decreto-Ley –RDL– 28/2020, de 22 de septiembre). Así lo viene reflejando uno de los ámbitos científicos más relevantes, el consorcio científico-institucional PRIMA-EF (Psychosocial Risk Management-Excellence Framework) (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo –INSHT–, 2015; Molina Navarrete, 2020b).

Por su parte, la ISO (Organización Internacional de Normalización) pretende con la ISO/DIS 45003³ ser la primera «norma certificable» mundial en ofrecer una orientación práctica

¹ <https://gacetamedica.com/investigacion/salud-mental-la-proxima-pandemia/>.

² <https://www.who.int/es/campaigns/world-mental-health-day/world-mental-health-day-2020>.

³ ISO/DIS 45003(en), Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work: managing psychosocial risks – Guidelines.

sobre la gestión de la salud psicológica en el lugar de trabajo como parte fundamental, a su vez, de un sistema más global de gestión de seguridad y salud laboral. Converge de este modo –si bien las relaciones entre ambas organizaciones internacionales, una de mercado y privada, la otra de naturaleza social universal y tripartita, son bastante polémicas– con la OIT y el enfoque netamente de prevención psicosocial que promueve para la gestión de la violencia y el acoso en el trabajo, también en su dimensión tecnológica (violencia digital y ciberacoso en el trabajo) (por toda la doctrina, Molina Navarrete, 2020a; Ramos Quintana, 2018; Velázquez Fernández, 2019; y Vicente Pachés, 2020). Una vez más, pues, convergen los grandes problemas de salud pública con los de salud laboral, pues también se subraya cómo una de las causas de mayor ansiedad es la incertidumbre que sufren las personas trabajadoras sobre la continuidad del empleo (inseguridad en el trabajo) y de sus condiciones de trabajo o inseguridad económica (Eurofound, 2020).

Ahora bien, si la gran crisis que padecemos a raíz de la pandemia incidirá notablemente en la agravación de los problemas de salud psicosocial (no solo de salud mental), ciertas soluciones en el mundo del trabajo, como el trabajo remoto en particular, en el marco de una transformación digital de la economía más amplia, no están exentas de ellos, más bien lo contrario, los alimentan. Hace tiempo que el Consejo Económico y Social Europeo (CESE) lo viene evidenciando, como muestra su Dictamen sobre el «Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo», de 15 de diciembre de 2017 (2017/C 434/05) (CESE, 2017). Asimismo, como la pandemia no está siendo neutral en la salud de todas las personas ciudadanas por razón de su sexo-género, tampoco parece serlo el remedio, en términos de innovación organizativa y ocupacional, fomentando –a fin de hacerle frente– el referido teletrabajo. Y la ley no es ajena a ello tampoco, como expresa claramente el artículo 4 del RDL 28/2020, de 22 de septiembre. Precisamente, a analizar la conjunción de todas estas perspectivas, con especial énfasis de género, dedicamos este estudio, en línea con otros recientemente asumidos (Molina Navarrete, 2020b).

2. La digitalización del trabajo y la desigualdad de género en materia de salud laboral

Una perspectiva especialmente relevante para la gestión en los lugares de trabajo de los riesgos laborales, en general, y psicosociales, en particular, tanto antes, como durante y, con toda seguridad, después de la pandemia, se constata en el hecho de que ese desequilibrio entre los tiempos de vida y de trabajo incidentes en la salud y bienestar no afecta de la misma manera a las mujeres y a los hombres. La situación de pandemia y el incremento asociado a la misma de la digitalización del trabajo están provocando un aumento de la desigualdad de género en materia de salud laboral, lo cual queda constatado institucionalmente en el plano internacional (Miñarro Yanini, 2020). Así, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) alerta de que, si ninguna crisis resulta nunca neutral en materia de género,

también en lo que a la salud se refiere, la triple crisis que nos afecta, derivada de la COVID-19, lejos de ser una excepción, ha intensificado la desigualdad de género en todas las esferas de relación, también en el trabajo (ONU, 2020a), y, por supuesto, en lo que concierne a la violencia de género, calificándola como «pandemia en la sombra» (ONU, 2020b).

Lo más grave de esta realidad es que no se trata de una cuestión coyuntural. La facilidad con la que se diluyen las fronteras de los tiempos de vida y trabajo impide que la conciliación sea una opción sin tensiones, dado que el sentimiento de falta de atención a las necesidades familiares en momentos que son ocupados por el trabajo digital produce sentimientos de culpa y frustración. Esta situación puede dar lugar a una especial carga mental para la trabajadora, siendo un factor de estrés importante que repercute en la forma de enfrentarse al trabajo y en su salud física y psicológica. La doble jornada (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo –AESST/EU-OSHA–, 2006) a la que contribuye la digitalización del trabajo está causando consecuencias negativas sobre la salud de la mujer trabajadora, como un aumento de la accidentalidad y de los trastornos por estrés (Molina Navarrete, 2020b).

La pandemia no ha desvelado nada nuevo en este sentido, ahora bien, el problema se ha visto intensificado. Existen numerosos estudios que corroboran una mayor incidencia en la mujer de los factores de riesgo psicosocial derivada de la triple crisis provocada por la COVID-19 (Encuesta COTS, 2020)⁴. En el horizonte, cada vez más cercano, de los célebres Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la equidad de género está entre los más relevantes y presenta una dimensión transversal, formulándose en el número 5. Entre las dimensiones a las que llama el ODS número 5 para garantizar de forma efectiva esa equidad de género está la salud, en todos los ámbitos, por lo tanto, no solo en la vida colectiva o pública, así como en la familiar, también en lo laboral (y no solo respecto de la violencia). Precisamente, alerta sobre el riesgo de regresión en los escasos logros al respecto por el impacto de la triple crisis de la COVID-19⁵.

La meta 5.c del ODS número 5 incita a «aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres». En este sentido, los más recientes marcos normativos en España relativos al trabajo, así como al teletrabajo, obligan de forma explícita a un enfoque integrado de género en las políticas de salud psicosocial laboral. Así sucede con el citado RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. La mayor predisposición de la mujer trabajadora a acogerse a un modelo laboral flexible como es el teletrabajo supone una mayor exposición de la misma a determinados riesgos como el aislamiento o la hiperconexión, erigiéndose el teletrabajo en

⁴ De la prevalencia de síntomas de depresión en mujeres da cuenta el estudio de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid. Segundo Estudio Vida-COVID-19, año 2020, mencionado en <https://www.lavanguardia.com/vida/20200506/481004475609/pandemia-coronavirus-depresion-espanoles.html>.

⁵ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>.

un foco de segregación determinante de un retorno de la mujer al hogar, como trabajadora a jornada completa y, a su vez, cuidadora.

3. Mejoras normativas para la integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud psicosocial de los entornos de trabajo

Antes de la reciente legislación del nuevo Gobierno de coalición, derivada parte de ella de la crisis ocasionada por la pandemia, es decir, en 2019, era evidente la necesidad de que las políticas de gestión de la prevención de riesgos laborales integraran tanto los riesgos psicosociales como la perspectiva de género. De nuestro sistema jurídico se deducía la obligación de protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo también desde el punto de vista psicosocial, aunque no se fijaba de forma explícita, sino de manera implícita en el articulado de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL) (arts. 14 y 15), para los riesgos psicosociales, y de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) (arts. 27, 46 y 48 y disp. adic. duodécima), para la perspectiva de género en salud laboral, en general, y de riesgos psicosociales, en particular.

Por su parte, la doctrina jurisprudencial española, ordinaria y constitucional, así como la práctica de la autoridad laboral, en todas las comunidades autónomas, como es lógico por tratarse de normas estatales, aunque de ejecución autonómica, han venido asumiendo que la protección frente a los factores y riesgos de naturaleza psicosocial forma parte del derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable que derivaría tanto del derecho a la protección eficaz ex artículo 14 de la LPRL, como de la Constitución española (CE), incluso del derecho a la integridad de la persona humana en su relación con el derecho a la salud (arts. 40 y 43 CE)⁶. Asimismo, es doctrina jurisprudencial comunitaria que los Estados miembros tienen la obligación de garantizar los más altos estándares posibles de seguridad y salud en el trabajo que garanticen la prevención y protección en los entornos de trabajo frente a todo tipo de riesgos reconocidos conforme a la evolución de la ciencia, así como del mundo del trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales.

En cuanto a la dimensión de género, también aparece en nuestro sistema jurídico, aunque de forma fragmentada. Si bien, en el plano internacional, la integración de la dimensión de género en la acción preventiva de riesgos laborales no deja margen para la duda (por ejemplo, art. 11.6 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación

⁶ Sentencias del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2016 (rec. 250/2014) y 18 de mayo de 2018 (rec. 3598/2016), así como Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Madrid 285/2020, de 11 de mayo, entre otras muchas. Por su parte, de gran interés, las Sentencias del Tribunal Constitucional (SSTC) 62/2007, de 27 de marzo, y 160/2007, de 2 de julio.

contra la mujer –CEDAW–). Desde esta perspectiva, no sorprende que su órgano de garantías, el Comité CEDAW, fuese uno de los organismos internacionales que primero alarmó del coste desproporcionado en términos de salud y violencia de la COVID-19 para las mujeres por su protagonismo en los trabajos de cuidar (ONU, 2020c). También en el plano comunitario hallamos obligaciones de prevención de riesgos laborales con enfoque de género más allá de la dimensión típica, aquella que protege la salud reproductiva de las mujeres y la violencia de género en el trabajo, reflejadas en los artículos 46.2 y 48 de la LOIEMH. No obstante, la LOIEMH contiene preceptos que presuponen una visión aún más general de las políticas y prácticas de gestión preventiva de riesgos laborales con equidad de género (por ejemplo, arts. 14.2, 15, 27, disp. adic. duodécima en relación con el art. 5.4 LPRL). Finalmente, el INSST ha venido dejando constancia, en sus Notas Técnicas Preventivas (NTP), en más de una veintena, de las diferencias entre mujeres y hombres ante los riesgos laborales de todos ellos (Molina Navarrete, 2020a, pp. 355 y ss.).

No han sido, sin embargo, incorporadas en normas reglamentarias, lo que ha dificultado su normalización en la acción preventiva, tanto de política institucional como empresarial. Sin embargo, y en este mismo plano de fomento de la acción pública en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, se ha ido forjando una acción permanente por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). No afecta solo a los riesgos psicosociales, aunque estos son protagonistas⁷.

Recientemente, sin embargo, podemos constatar varias novedades normativas relevantes en esta materia. De un lado, el Real Decreto (RD) 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, aun en una parte extravagante del mismo, fuera del cuerpo normativo, obliga a incluir en todos los planes de igualdad esta perspectiva de género en la salud laboral, más allá de la salud reproductiva y de la violencia laboral de género. De otro, tanto el referido artículo 4 como el artículo 8 del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, llaman de forma expresa a incluir esta perspectiva de género en la gestión del teletrabajo. A lo que hay que añadir, por supuesto, el Convenio 190 OIT (Molina Navarrete, 2019a; Ramos Quintana, 2018).

Estos renovados marcos normativos enfatizan una idea conocida, pero poco practicada, como es la necesidad de que la perspectiva de igualdad de género en salud se integre de forma coherente en la gestión preventiva de riesgos (psicosociales, ergonómicos y el resto de riesgos, incluso físicos). Para ello, deberán atenderse los comportamientos, las actividades, las condiciones, las expectativas y las oportunidades en un determinado contexto

⁷ En la Instrucción 3/2011, de la Dirección General de la ITSS, para la vigilancia (permanente) en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se incorpora de forma claramente diferenciada esta perspectiva de género de la salud laboral. <https://www.concilia2.es/igualdadefectiva-de-mujeres-y-hombres-en-la-inspeccion-de-trabajo/>.

organizativo, económico y sociocultural, en el que se integran las personas trabajadoras y las que con ellas se relacionan por razón de la actividad, además de la distribución del poder en esas relaciones. El género es un factor que no solo crea desigualdades de salud laboral por sí mismo, sino que puede agravar desigualdades derivadas de otros factores como la edad, la discapacidad, así como las situaciones socioeconómicas en las que cada persona trabajadora se inserta. Así, la «Encuesta europea sobre condiciones de trabajo» destaca como una de sus conclusiones que:

[...] las desigualdades y diferencias estructurales en lo que atañe al género [...] siguen siendo significativas. En los 10 últimos años, el avance [...] ha sido limitado. [...]. Se observan asociaciones entre las diferentes dimensiones de la calidad del empleo y factores como [...] la salud y el bienestar, la conciliación de la vida laboral y personal [...] (Eurofound, 2015).

Los datos siguen manteniéndose y agudizándose, lo que revela que la mayor exposición de la mujer a factores de riesgo psicosocial continúa igualmente y que las políticas (públicas e internas a la empresa) y prácticas (de empresa y de acción colectiva) de prevención psicosocial, en general, y con perspectiva de género, más en particular, siguen siendo insuficientes, por muy consolidada y arraigada que esté esta situación (Arenas y Puigcerver, 2009; Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2020). Todos estos factores vienen acompañados de datos y cifras. Eurofound (2020) y la Encuesta COTS (2020) ponen de manifiesto cómo el plus de situaciones de riesgo laboral de «alta tensión» derivado de la pandemia tiende a vincularse a factores de riesgo estructurales que están en la base de las inequidades de género en salud laboral (Molina Navarrete, 2020a).

4. Catálogo de factores de riesgo para la salud de las trabajadoras, en general, y psicosocial, en particular

Los principales factores psicosociales que hay que atender para una gestión de la salud con perspectiva de género pueden ordenarse así:

- Las diferencias biológicas entre mujeres y hombres influyen, tratándose de riesgos psicosociales, en las interacciones entre los factores objetivos y personales que son claves para la evaluación y, en su caso, la planificación de la acción preventiva. El artículo 15.1 d) de la LPRL exige atender a esta diferencia personal.
- Las mujeres tienden a realizar, con mayor frecuencia que los hombres, trabajos en los que el método y el diseño de tareas se convierte en la realización de tareas monótonas y repetitivas (cadenas de alimentación, lavanderías, textiles y confección...), en definitiva, con pocas posibilidades de desarrollo profesional para las personas trabajadoras.

- La exposición al factor de inseguridad laboral es mayor en las mujeres que en los hombres, estando esta acompañada de una baja estima provocada, a su vez, por circunstancias como las brechas retributivas, la obstaculización de la promoción profesional, la infravaloración en sus competencias..., que afectan a las mujeres trabajadoras (segregación horizontal y segregación vertical).
- El mayor protagonismo de las mujeres en el trabajo reproductivo hizo que se consolidara un modelo (expectativa) de disponibilidad constante para el trabajo productivo por parte de las personas trabajadoras, dejando en un segundo plano las responsabilidades o necesidades relacionadas con el entorno-trabajo en la unidad familiar. La referida digitalización de la economía, la sociedad y el trabajo no haría sino intensificar ese modelo sesgado o estereotipado de género, porque está promoviendo una identificación entre «conectividad permanente» y «disponibilidad permanente». En consecuencia, las mujeres que pretenden seguir el paso de tal tipo de sobrecarga productiva tendrán más probabilidad de exposición a la ansiedad, al estrés (de género) o, incluso, a la depresión.
- La división sexista de los tiempos y vida de trabajo sobrecarga a las mujeres; la exposición a la doble presencia, a la doble jornada, se convierte en un peligro concreto y grave, de carácter social, si no hay prácticas y políticas que atiendan a tales imperativos. Una buena organización del tiempo de trabajo productivo beneficiaría no ya solo a las personas trabajadoras, sino también a la propia economía productiva.

Todos estos factores y las brechas de género derivadas crean entornos laborales donde la violencia sexual y de género encuentra un importante caldo de cultivo.

La concurrencia de varios de estos factores de riesgo psicosocial con perspectiva de género tendrá como resultado el surgimiento de riesgos específicos estrechamente ligados al género que se materializan en daños psicosociales, también físicos (accidentes, enfermedades, bajas...).

5. Riesgos psicosociales con prevalencia de género

Si bien es cierto que no hay un riesgo psicosocial que no tenga una faceta o una dimensión de género, evidenciando su transversalidad y, en consecuencia, obligando a una atención especial en todo proceso de evaluación de este tipo de riesgos, no podemos negar que la violencia laboral de género, en general, y, en particular, el acoso en sus diferentes modalidades, siguen siendo los que más atención acaparan (por toda la doctrina, en un plano internacional, Ramos Quintana, 2018). Y ello en el plano normativo tanto nacional (art. 4 RDL 28/2020; Proyecto de Ley orgánica de medidas de protección y asistencia a víctimas de violencia de género –que incluye el ámbito del trabajo–) como internacional (Convenio 190 OIT).

5.1. El riesgo laboral por antonomasia: el estrés laboral

La STSJ de Andalucía/Granada 412/2020, de 13 de febrero, hace un detenido repaso por diferentes modalidades del estrés laboral, evidenciando tanto sus factores de riesgo, como la calificación de enfermedad del trabajo de las patologías que generan si no son objeto de adecuada prevención. Así sería el caso de:

- Síndrome de *burnout* (o de quemazón profesional), como trastorno de adaptación al entorno laboral caracterizado por un agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de estrés laboral crónico a causa de la frustración prolongada y el cansancio emocional (pérdida de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional).
- Tecnoestrés, «como consecuencia de la adaptación a las nuevas tecnologías que se van introduciendo en el ámbito laboral [...]; así sucede con la implantación de sistemas informáticos y la dificultad que para determinados trabajadores puede suponer la adaptación [...]».
- Otras enfermedades del trabajo derivadas de la colonización digital «[...] como [...] tendinitis o síndrome del túnel carpiano por el uso del teclado del ordenador; fatiga visual como consecuencia de una excesiva exposición a la pantalla del ordenador [...]».

Es una realidad que la mayor incorporación de las mujeres al mundo del trabajo productivo no ha supuesto un cambio sustancial en el reparto tradicional de roles respecto del mundo del trabajo reproductivo, siendo las mujeres las que siguen sufriendo en mayor medida que los hombres la sobrecarga a causa de la doble jornada de trabajo (productiva y reproductiva). Este factor sociolaboral se revela, a su vez, en una prevalente fuente de riesgos tanto para la seguridad de su trabajo, cuanto para su salud, estando expuestas a una mayor incidencia de bajas de corta duración o de faltas de asistencia, debidas a su sobrecarga familiar, por lo que también adolecen de un mayor absentismo laboral.

De esta manera, si bien decíamos anteriormente que el estrés afecta al conjunto de la población, hay que señalar que hay importantes factores asociados al género que inciden en el estrés laboral, que merecerían un análisis y un tratamiento más específico y que suelen ser infravalorados por los diferentes ámbitos preventivos y judiciales. En este sentido, es bastante frecuente que las decisiones judiciales relativas al estrés laboral tengan como referente una trabajadora, en diversos sectores, sin que por este dato exclusivamente los tribunales hagan consideración alguna, cuando, en ciertos casos, la perspectiva de género los obligaría a tener en cuenta la protección reforzada debida la igualdad de trato y de resultados. Es el caso, por ejemplo, de la STSJ de Andalucía/Málaga 1350/2020, de 15 de julio, en relación con una trabajadora peón agrario de 40 años, a la que no se reconoce incapacidad permanente, pues tales afecciones, aunque reconoce crónicas, no son

continuadas y, por lo tanto, admitirían bajas temporales. En cambio, la STSJ de Andalucía/Málaga 1320/2020, de 15 de julio, sí reconoce incapacidad permanente a una cocinera por sus dolencias fisiológicas en un entorno de estrés laboral.

Puede verse en un buen número de casos la ya comentada interacción entre los factores ergonómicos y los factores psicosociales. En la mayoría de los casos, las eventuales conexiones con factores laborales pasan desapercibidas, vinculándose a factores extralaborales (contingencia común), si bien van en aumento –lento– las decisiones que sí relacionan el estrés con el trabajo y la falta de una política proactiva de prevención, reprobando la falta de evaluación del estrés en sectores o servicios especialmente feminizados. Es el caso de la STSJ de Andalucía/Sevilla 769/2018, de 7 de marzo, que confirma una acción sancionadora en una empresa de *telemarketing* (con un centro de trabajo en Sevilla y plantilla en él de 600 personas trabajadoras) por la ITSS, en la que se establecieron dos sanciones por incumplimientos preventivos de carácter psicosocial. Una por la ausencia de evaluación de riesgos psicosociales y la otra por no adoptar las medidas preventivas suficientes para eliminar o reducir el riesgo psicosocial.

La inicial valoración positiva que merece esta doctrina por dejar bien claro que los riesgos de naturaleza psicosocial (en este caso, la carga mental generada por el escaso tiempo existente entre llamadas, sin medida preventiva) deben evaluarse como los demás, teniendo en cuenta las pautas de la norma convencional para los factores de riesgo psicosocial y organizacional, se torna en crítica por omitir toda referencia a la perspectiva de género, también aquí existente.

5.2. La violencia laboral de género como riesgo psicosocial: viejas y nuevas formas de acoso

Las situaciones típicas de acoso moral en el trabajo, en general, y por razones de género, en particular, y las diferentes modalidades de acoso sexual y de acoso sexista, puras e híbridas, integran la tipología del riesgo psicosocial laboral de violencia o acoso a efectos de una debida política preventiva. Ahora bien, también podemos hallar, con frecuencia, varias tipologías de problemas psicosociales, relevantes para las políticas y prácticas de prevención en las empresas, pero no calificables como de violencia o acoso en el trabajo, con o sin razón de género. Así, conviene distinguir:

- Entre los supuestos de riesgo de estrés por un persistente clima o ambiente laboral conflictivo o de tensión, sin adoptar medidas preventivas, y los causados por violencia en el trabajo, en especial acoso.

La diferenciación es relevante tanto a efectos de sanción como de medidas preventivas adecuadas, pero la ausencia del calificativo de violencia o acoso no exime de la actividad preventiva. Así lo corrobora, calificando la situación de acoso moral

en el trabajo y no de mero conflicto la STSJ de Madrid 517/2020, de 30 de junio (impone el recargo de prestaciones por incumplimiento de la LPRL ante la pasividad empresarial para corregir la situación de acoso denunciada).

- Las situaciones calificadas como de «síndrome del aburrimiento» o *boreout* debidas a la inactividad prolongada de la persona trabajadora («baja tensión laboral»), de un lado, respecto de la inactividad constitutivas de una degradación de condiciones de trabajo y ambiente, de otro (STC 56/2019, de 6 de mayo).

En lo que concierne a la dimensión de género de riesgo psicosocial, un buen número de análisis recientes, al hilo de la referida actualidad del problema, ha puesto énfasis en la mayor incidencia en las mujeres⁸. No obstante, los casos ilustrados en esas informaciones a tal fin más parecen auténticas situaciones de acoso moral por razón de género.

- El riesgo de «trepismo» en organizaciones favorables a la promoción «desleal». Si bien carece de suficiente evidencia científica, el INSST ha alertado de la necesidad de aplicar las políticas preventivas de riesgos laborales a situaciones de promoción profesional en las empresas no basadas en condiciones objetivas de mérito sino en el aprovechamiento desleal del trabajo de una persona por parte de otras (NTP 776/2007).

Desde esta perspectiva de precisión de conceptos y tipos de situaciones relevantes a los efectos de una adecuada política y práctica de prevención psicosocial en las organizaciones, conviene aclarar que la distinción no puede ya basarse en criterios que ya han sido descartados por el TC como la intención de dañar o la necesidad de producir daños, sino que el centro de atención ha de situarse en reclamar una política y práctica eficaz de prevención psicosocial, no tanto la constatación de un acoso consumado, lo que está facilitando las condenas judiciales y, por lo tanto, el efecto incentivador a las empresas –y organizaciones públicas– para que adopten medidas preventivas.

En definitiva, puede haber acoso laboral sin responsabilidad por incumplimiento preventivo por parte de la empresa, si se hizo lo razonablemente exigible para que no se actualizara. Y puede no haber acoso y sí responsabilidad por incumplimiento preventivo, si no se lleva a cabo una política de gestión de riesgos psicosociales, en general, y con perspectiva de género, en particular. Por lo tanto, habrá incumplimiento, pero la responsabilidad se modulará según el grado de diligencia preventiva.

Evidenciada la situación en torno a cómo hay que entender identificadas las formas clásicas de acoso en el trabajo, también con perspectiva de género, resta evidenciar algunas de las principales líneas evolutivas en este ámbito.

⁸ <https://www.lavanguardia.com/vida/20160515/401801404548/sindrome-boreout-jefecondena-trabajador-aburrimiento.html>.

En los últimos años se han constatado nuevas formas de acoso en el trabajo, en general, y, en especial, por razón de género, poniendo de manifiesto la vocación expansiva de esta cuestión y la preocupación por una protección eficaz desde la prevención. Tres de estas líneas de tendencia o evolución más relevantes son (Molina Navarrete, 2019a):

- Supuestos de «acoso moral en el trabajo por asociación» (asunto Coleman) y en los que las cuestiones de sexo y género tienen un papel muy relevante (por ejemplo, STSJ de Galicia de 13 de abril de 2019, rec. 421/18).
- El reconocimiento y protección frente a la violencia digital y el ciberacoso en el trabajo, también por razón de sexo-género (STSJ del País Vasco 1646/2017, de 18 de julio, o la STSJ de Castilla-La Mancha 443/2016, de 8 de abril, entre otras).
- Las situaciones de violencia de género (externa o de pareja) como factor de riesgo de discriminación laboral por razón de género.

La violencia de género externa o de pareja no es, en principio, y sin perjuicio como veremos de lo advertido en el artículo 4 del RDL 28/2020, que regula el trabajo a distancia, un riesgo laboral. Pero sí que puede favorecer, dada la vulnerabilidad mayor de este colectivo de trabajadoras y su más inestable situación (actividad intermitente para su defensa), conductas discriminatorias. De conformidad con el Convenio 190 OIT, los Estados miembros deberán adoptar medidas apropiadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo (art. 10 f). Como informan la ONU Mujeres y el Instituto de la Mujer, durante el año 2020 en España se ha producido un incremento de la violencia de género o violencia doméstica –se incrementaron más de un 40 % las llamadas al 016 respecto al año 2019, multiplicándose casi por 5 veces las consultas telemáticas al correo 016-online@mscbs.es– (ONU, 2020d).

5.3. El suicidio por causa laboral

Para terminar con esta exposición de los principales riesgos psicosociales en el trabajo, de forma general, y por razón de género, en particular, hemos de dedicar atención a una de las situaciones más dramáticas que pueden derivarse de la exposición a factores psicosociales y de género como es el suicidio por causa laboral. El trágico caso Iveco (la trabajadora de esta empresa que se suicidó a raíz de la difusión entre la plantilla de su empresa de un vídeo sexual) ha puesto de actualidad esta cuestión, aunque, en el plano penal y de la ITSS haya terminado de forma muy decepcionante, archivándose la causa en ambas instancias «punitivas». En el primer caso por falta de prueba de la autoría (rigiendo la presunción de inocencia) y en el segundo caso porque se entendió que era un «asunto particular» o «privado», no estrictamente laboral.

Con carácter general, la dificultad en estos casos radica en demostrar la existencia de relación directa entre el suicidio de la persona trabajadora y las condiciones laborales de la misma (STSJ de Galicia 3048/2020, de 23 de julio), tanto es así que en la mayoría de los casos no se aprecia prueba suficiente para establecer la relación causal entre uno y otro, aunque sí se desvelan claros problemas de organización y condiciones de trabajo típicas de estrés laboral. Así, a elevadas exigencias laborales, en ocasiones determinantes de síndromes de estrés crónico, incluso de desgaste profesional, suele sumársele la dilución de fronteras entre los tiempos-lugares de trabajo y los que debieran ser de descanso.

En definitiva, que sea difícil probar la dimensión laboral del suicidio por ligarse a condiciones de trabajo, así como, en su caso, de violencia sexual digital, reconduciéndose la situación a una protección por accidente no laboral o enfermedad común, no quiere decir que varias de las situaciones subyacentes no conlleven un fuerte estrés laboral y, en consecuencia, una fuente de riesgos graves para la salud de las personas trabajadoras. La correcta evaluación de todos estos factores de riesgos resultará de importancia crucial, si no vital, para el derecho a un entorno laboral seguro y saludable, ya sea en tiempos y lugares clásicos (trabajo presencial), ya en tiempos y lugares virtuales (trabajo en remoto), o en situaciones híbridas, cada vez más frecuentes.

6. La integración de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de la salud psicosocial en el teletrabajo

Analizado el contexto (material y normativo) previo de las políticas de prevención de riesgos psicosociales con perspectiva de género, en general, estamos en mejores condiciones de abordar la dimensión del problema en relación con las nuevas formas de trabajo asentadas en el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y muy especialmente en el ámbito del teletrabajo. La AESST viene insistiendo, desde hace década y media, en la doble dimensión que debe tener una adecuada política de prevención de riesgos laborales atenta también a la igualdad de género (AESST/OSHA-EU, 2006)⁹. A saber:

- De un lado, la perspectiva de género ha de integrarse explícitamente, a fin de concretar su transversalidad y facilitar su mayor efectividad, en las políticas de prevención de riesgos laborales, en general, y psicosociales, en particular.
- De otro, la cuestión de la seguridad y salud en el trabajo, en general, y psicosocial, de una forma especial, ha de integrarse explícitamente, con el fin de especificar

⁹ «La integración de la igualdad de género en todos los aspectos de la política de empleo constituye una prioridad fundamental para Europa. No solo se trata de una cuestión de derechos, sino también de una política económica sólida, teniendo especialmente en cuenta los costes humanos y económicos que suponen las lesiones y enfermedades originadas o agravadas por el trabajo».

su transversalidad y facilitar su mayor efectividad, en las políticas de igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Pues bien, más de una década después, podemos decir que esta doble integración explícita a la que llamaba la AESST se ha producido gracias a la mejora de la visibilidad normativa y, por consiguiente, de la eficacia futura de la gestión de los riesgos psicosociales laborales en clave de igualdad de género gracias a la aprobación del RDL 28/2020, que regula el trabajo a distancia.

Entre las principales novedades, si bien con efecto estructural, que nos ha traído la pandemia, se encuentra la magnitud que ha alcanzado el trabajo a distancia, especialmente el teletrabajo desde el domicilio. Su regulación está constituida por el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, del trabajo a distancia, cuyo ámbito de aplicación engloba a las relaciones de trabajo a distancia de naturaleza privada, y el RDL 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, para las relaciones de teletrabajo del sector de empleo público –laboral y funcional–.

Debido al objeto de este trabajo, no nos detendremos aquí en análisis generales del teletrabajo, con sus defectos y virtudes¹⁰, sino que nos centraremos en su dimensión de gestión preventiva de riesgos laborales con la doble perspectiva indicada, protección psicosocial y en clave de igualdad de género, por cuanto la ley advierte de la ambivalencia de esta modalidad de organización de trabajo y forma de empleo: si se aseguran ciertas condiciones de organización y uso, el teletrabajo puede ser un factor de protección psicosocial para las personas trabajadoras, pero, en caso contrario, actuará como un factor de riesgo psicosocial (además de ergonómico).

A nadie se le escapa que el teletrabajo conlleva nuevos beneficios para la persona trabajadora, pero indudablemente también nuevos factores de riesgo, entre los que se encuentran posibles problemas de seguridad, de protección de datos, tecnoestrés, fatiga informática, hiperconectividad, aislamiento laboral...¹¹.

¹⁰ Un excelente análisis del RDL 28/2020 puede consultarse en Rojo Torrecilla (2020).

¹¹ La propia exposición de motivos del RDL 28/2020 señala como objetivo del mismo:

[...] proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada [...] que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros [...] los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento (apdo. IV, párrafo primero).

En el artículo 16 del RDL 28/2020 se explicitan los diferentes tipos de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, así como los organizativos, a fin de requerir políticas y prácticas específicas para la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Así:

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada [...].

Una de las cuestiones que genera ciertas incertidumbres y que se considera como fundamental es el método de evaluación, ya que gran parte de la misma va a depender de la información que provenga de las personas teletrabajadoras, de su cooperación con la empresa en este aspecto que es la obligada a garantizar su protección. Las posibilidades de control de la empresa en este sentido se ven aquí limitadas tanto porque precisa más información de la persona teletrabajadora, como porque se requiere también autorización para las verificaciones. En todo caso, se abre un amplio abanico de posibilidades, si bien lo recomendable es que se innove en los procedimientos, promoviendo un control sobre objetivos o resultados más que de presencia en horarios rígidos (por ejemplo, STSJ de Cataluña 136/2019, de 15 de enero). No creemos que el recurrente, y, a lo visto, ampliado (ha crecido más del doble la contratación del servicio de detective para estos controles, según su asociación profesional), recurso al control por prueba de detectives sea lo más recomendable.

El artículo 18 reconoce, en línea con el artículo 88 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, tanto el derecho a la desconexión digital como la obligación de establecer una política interna de usos razonables de los dispositivos digitales por razones productivas. Y ello a fin de prevenir la fatiga informática en el teletrabajo y, todo ello, en un marco de promoción de una autorregulación convencional que concrete y mejore todas estas garantías. Una remisión que está lejos de cumplirse, como evidencia una línea de doctrina crítica (Molina Navarrete, 2021).

La práctica forense ya ha evidenciado la necesidad de poner coto a la sobrecarga laboral que deriva, por lo general, del teletrabajo y, en especial, respecto del ejercido por las mujeres. Así, hemos conocido recientemente que el juzgado número 3 de Girona ha reconocido como accidente laboral un ictus sufrido en casa por una trabajadora mientras teletrabajaba durante el confinamiento. Según recoge la sentencia, durante el día anterior al ictus, la trabajadora gestionó 45 correos electrónicos y atendió 45 llamadas telefónicas, lo que supone que fue un día con un volumen de trabajo superior al habitual, según consta en los registros. La empresa (entidad) defendió que no se había acreditado el nexo causal, pues no había prueba que permitiera relacionar directamente el trabajo con el ictus, pese a

que se produjo en horario laboral. Al respecto, se insistió en que la teletrabajadora habría asumido por iniciativa propia la atención telefónica de entrada de la oficina. En consecuencia, no habría prueba fehaciente de la relación.

La sentencia de instancia social, como dan cuenta revistas especializadas en materia preventiva, sin embargo, recordó que el ictus es una patología que, por su propia naturaleza, no está desvinculado del ámbito laboral: «las lesiones cardíacas no son extrañas a las causas de carácter laboral, y no se aporta dictamen médico alguno por parte de las demandantes que rebata dicho extremo»¹². Por tanto, estima la demanda.

Sin poder entrar aquí en mayores consideraciones, sí entendemos oportuno hacer dos reflexiones. De un lado, se confirma que la sobrecarga de trabajo es un factor de riesgo psicosocial que exige una atención mucho más significativa de lo que hasta el momento ha tenido, y ello en el ámbito preventivo, por supuesto, pero también en el ámbito laboral en general. Así lo acredita el que la doctrina judicial ya recoja la sobrecarga de trabajo no adecuadamente gestionada desde la lógica preventiva de riesgos como un incumplimiento grave y culpable empresarial que abre la vía de extinción del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores (ET) (STSJ de Madrid 124/2020, de 16 de junio). De otro, es evidente que incumbe a la persona empleadora la obligación de poner los medios necesarios para controlar razonablemente cómo se desenvuelve el tiempo de trabajo también en las nuevas formas de organización basadas en las TIC y que eso no solo juega a favor de las personas teletrabajadoras, sino también de la empresa, por cuanto le permite probar si, en efecto, hay o no excesos pese a las pautas claras puestas para el teletrabajo (por ejemplo, STSJ de Castilla y León/Valladolid de 3 de febrero de 2016, rec. 229/2015). Todo ello, por supuesto, sin querer restar dificultades reales para adaptar la regulación del tiempo de trabajo a las modernas formas tecnológicas de organización y prestación de servicios (STSJ de Madrid 628/2020, de 8 de julio).

Pero no solo la dimensión psicosocial de las políticas preventivas queda clara, también ocurre lo mismo, aunque hemos de advertir que no con tanta precisión, con la dimensión de género en esas políticas preventivas. El citado artículo 4 del RDL 28/2020 se ocupa de manifestar la perspectiva de género en esta regulación siendo consciente de que los beneficios del teletrabajo también pueden constituir a su vez un nuevo factor de desequilibrio ante la sobrecarga en el trabajo de cuidar que se ha producido para las mujeres a raíz de la pandemia y a la que nos referíamos al comienzo de este trabajo.

Antes de la pandemia, el porcentaje de personas teletrabajadoras era muy pequeño. Incluso parecía no existir sesgo de género, pues eran más hombres que mujeres los que teletrabajaban. Si bien, las circunstancias sobrevenidas a la situación de pandemia con el

¹² <http://www.prevencionintegral.com/en/actualidad/noticias/2020/12/16/juzgado-reconoce-como-accidente-laboral-ictus-sufrido-en-casa-por-trabajadora-mientras-teletrabajaba>.

cierre de colegios, el confinamiento obligatorio por contagios escolares... agravaron los problemas de conciliación laboral y familiar, por lo que, de nuevo, serán las mujeres las que sufran una sobrecarga añadida¹³.

Asimismo, y como tendremos ocasión de evidenciar más adelante, dado que son las mujeres las que más violencia de género experimentan, las condiciones de confinamiento, así como de migración masiva de centro al teletrabajo domiciliario, derivadas de la gestión institucional, favorecen su incremento. Aunque la mayor dimensión del problema pueda resultar externa a la empresa, queda claro que no puede permanecer ajena, en la medida en que la normalización del teletrabajo que se ha impulsado tras la pandemia incrementa el riesgo de violencia de género, también la laboral. De ahí la referencia explícita a políticas preventivas internas en el nuevo artículo 4 del RDL 28/2020.

La opción por políticas y prácticas de gestión de la salud en el teletrabajo atentas a las diferencias de impacto por razón de sexo y de género de las mismas está presente desde la propia exposición de motivos del RDL 28/2020, en la que se vincula a los ya citados ODS. Así:

[...] en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (apdo. VIII).

También en el cuerpo del articulado, dicha opción se concreta en varias previsiones normativas como las de los artículos 4 y 8 del RDL 28/2020. De una parte, el segundo párrafo del artículo 4.3 prevé la siguiente obligación, específica respecto de las más generales de prohibición de toda forma de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta (o por asociación) y de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades por razón de sexo y género: «[...] las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad».

De otra parte, aquella previsión legal debe complementarse con la obligación del artículo 8.3 del RDL 28/2020. En este caso, la obligación no es directamente a la empresa, sino a la autonomía colectiva, a través de la negociación colectiva, a fin de que, cuando establezca los mecanismos y criterios para la ordenación de prioridades en el tránsito del trabajo presencial al trabajo remoto, y viceversa, se atienda al impacto de género¹⁴. Así:

¹³ El 15,1 % de las mujeres españolas informan de esta necesidad frente al 7,5 % de la media europea. *Vid.* Farré y González (2020). Un análisis jurídico en De la Puebla Pinilla (2020).

¹⁴ Sobre digitalización y negociación colectiva, *vid.* Martínez Moreno (2020).

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

La intención de la norma, como podemos deducir de lo visto, es la de no terminar creando un efecto contraproducente. A raíz de la pandemia se ha producido un peligro consistente en el aumento del retorno de las mujeres al hogar familiar convertido hoy en «oficina virtual», en lugar de trabajo, sin mutar sustancialmente el tradicional reparto sexista de roles en el trabajo de cuidar no remunerado o reproductivo viéndose la mujer sobrecargada de teletrabajo domiciliario y de trabajo doméstico en un mismo lugar.

7. Riesgos laborales derivados del teletrabajo

El trabajo a distancia, en general, y el teletrabajo a domicilio, de una forma particular, es también fuente de factores de riesgos de todo tipo, físicos y psicosociales (además de ergonómicos).

7.1. El estrés laboral en las personas teletrabajadoras

En un reciente estudio realizado por Eurofound y la OIT en 15 países (entre los que se encuentra España), se puso de manifiesto que el 41 % de las personas que trabajan desde su domicilio se consideraban muy estresadas, en comparación con solo el 25 % de los que trabajan únicamente desde el lugar de trabajo.

Es cierto que el teletrabajo puede ofrecer a las personas trabajadoras la flexibilidad de realizar su trabajo en los horarios que les resulten más convenientes, manteniéndose localizables durante el horario normal de trabajo de la organización. Esta flexibilidad es esencial para que el teletrabajo sea eficaz, porque permite a las personas teletrabajadoras programar su trabajo remunerado en torno a sus responsabilidades personales, como el cuidado de los niños/as, de los padres/madres de edad y de miembros de la familia enfermos (OIT, 2020).

Pero también, trabajar desde casa puede provocar una sensación de aislamiento, jornadas laborales más largas y el desdibujamiento de las líneas entre el trabajo y la vida familiar.

Si bien el aislamiento en ocasiones puede facilitar la concentración, también es cierto que la falta de interacción social puede convertirse en un factor de estrés importante. Las horas de trabajo flexibles pueden convertirse en horas de trabajo excesivas, sin descansos, que continúan durante la noche, lo que conlleva riesgos asociados de insomnio.

El personal que acceda a la modalidad de teletrabajo debería contar con unos conocimientos suficientes en el manejo de TIC, pues la falta de habilidad en su utilización junto con los problemas técnicos que puedan presentarse podrían ocasionar tecnoestrés laboral como consecuencia de la dificultad de adaptación a las nuevas tecnologías que se van introduciendo en el ámbito laboral. Así sucede con la implantación de sistemas informáticos y la dificultad que para determinadas personas trabajadoras puede suponer la adaptación a los mismos, lo que a su vez origina un desequilibrio entre las demandas que recibe y sus capacidades, que conlleva a un escaso control para hacerles frente. Desde esta perspectiva, algunos de los tecnoestresores o factores de tecnoestrés psicosocial son el exceso de trabajo, el elevado ritmo de trabajo, la alta presión temporal, los plazos urgentes de finalización, la prolongación de la jornada laboral, la disponibilidad permanente e interferencia con el tiempo de ocio, los equipos de trabajo inadecuados o ausencia de mantenimiento de los equipos, la falta de espacio personal, la ineficaz comunicación interna, los bajos niveles de apoyo social, las demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, entre otros factores. Ahora bien, más allá de los concretados existe una pluralidad de factores de riesgo que pueden incidir en la aparición del tecnoestrés, siendo un listado muy amplio.

Desde la empresa se debería contar con un procedimiento de actuación, e informar a la plantilla de cómo proceder en caso de presentarse problemas técnicos. También se debería favorecer la formación que ayude en la adaptación al uso de las TIC como herramientas de trabajo y la implementación de medidas preventivas para garantizar el derecho de la persona trabajadora a la desconexión digital, ya que establecer límites entre el trabajo remunerado y la vida personal puede ser particularmente difícil cuando se trabaja desde el domicilio, especialmente para las mujeres, que siguen asumiendo las principales responsabilidades del trabajo no remunerado en el hogar, incluida la prestación de cuidados a los miembros de la familia y las tareas domésticas¹⁵.

7.2. El aislamiento asociado al teletrabajo

El teletrabajo se asocia a un riesgo real de aislamiento que, como decíamos, si bien en ocasiones puede resultar positivo porque favorece la concentración de la persona trabajadora, en exceso puede dar lugar a situaciones de estrés, de dificultad para cumplir con un determinado horario, de distracción, y terminar conduciendo a alguna enfermedad psicológica derivada de la nula participación de la persona trabajadora en la vida laboral colectiva, del riesgo de volverse adicto al trabajo olvidando cuantificar el tiempo que se le dedica (*workalcoholic*), del sentimiento de no pertenencia a la organización o de la falta de oportunidades profesionales debido a que la ausencia física no permite recordar a la persona, así como problemas familiares. Estos aspectos, que podrían considerarse como inherentes al

¹⁵ Sobre el derecho a la desconexión digital como garantía de efectividad del derecho al descanso, *vid.* De la Casa Quesada (2019).

teletrabajo desde el punto de vista de ocasionar algún riesgo psicosocial, se suman al distanciamiento por la COVID-19, un hecho sorpresivo e inesperado que, por sí solo, favorece también el estrés. La pérdida del contacto físico y visual con los compañeros/as puede enfriar las relaciones entre estos y disminuir el espíritu de equipo y el sentimiento de pertenencia a la empresa.

Para evitarlo es conveniente contar con un procedimiento que facilite la comunicación con el resto de los trabajadores y las trabajadoras, incluyendo la necesidad de prefijar una serie de reuniones entre la persona teletrabajadora y el resto de componentes de la empresa. De esta manera, se consigue estar al día en cuestiones propias de su trabajo, de su empresa, se fomenta el sentido de pertenencia a la organización y se previenen problemas derivados de la soledad y el aislamiento. Según la OIT:

Dado el riesgo real de aislamiento social que se asocia con el teletrabajo a tiempo completo, debería hacerse todo lo posible para ayudar a los teletrabajadores a mantenerse en contacto con los supervisores, los compañeros de trabajo y la organización en su conjunto (OIT, 2020).

Entre las posibles medidas, la NTP 412 apunta el establecimiento de reuniones periódicas y el uso de las tecnologías telemáticas para el establecimiento formal y regular de contactos.

7.3. El nuevo marco legal-convencional para una innovadora gestión empresarial de la violencia en el teletrabajo

El citado artículo 4 del RDL 28/2020 incluye una especial mención a la obligación de las empresas de elaborar y poner en práctica una política de prevención de la violencia laboral de género, en particular en sus modalidades de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y, en general, acoso laboral. Concretamente dice:

4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

Esta previsión, aunque genérica y un tanto confusa, resulta interesante por varias cuestiones. A saber:

- Confirma que esta protección ya se encuentra implícita en nuestro sistema jurídico: «De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable [...]», pudiendo identificar dicha normativa con los artículos 4 del ET, 14 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y 48 de la LOIEMH.
- Incluye también la prevención de la violencia y el acoso laboral en sí, no solo por causas discriminatorias, una previsión que sí está en el EBEP, pero no en el artículo 4 del ET.
- Parece avalar (Molina Navarrete, 2020b) una política de gestión integral de protección frente a cualquier forma de acoso en el trabajo, promoviendo lo que se denomina un «protocolo unitario» o de «entrada única» para el acoso discriminatorio y para el acoso moral, sin perjuicio de las necesarias diversidades y adaptaciones.

Al respecto, no deja de ser relevante una mirada, de nuevo, a la experiencia forense reciente. Sería el caso de la STSJ de Madrid 352/2020, de 21 de mayo.

En ella se declara la nulidad del despido de una teletrabajadora por no renunciar al teletrabajo al dificultarle la conciliación, dado que acudir a la reducción de jornada sería más perjudicial (para un análisis más extenso, Molina Navarrete, 2020a).

- De nuevo, en la dirección marcada por el Convenio 190 OIT, el citado artículo 3, apartado d), hace una llamada de protección especial para la dimensión digital de la violencia y el acoso en el teletrabajo, en la medida en que, lógicamente, al basarse en el uso intensivo de tecnologías de la comunicación digital, facilitaría notablemente el riesgo de violencia digital y ciberacoso en el trabajo¹⁶.

Finalmente, una vez más anticipando la vigencia del Convenio 190 OIT, contempla obligaciones concretas en relación con la violencia de género «externa» a la empresa, si bien siempre dentro de los límites del poder de control empresarial, en el espacio domiciliario casi inexistente, en la medida en que es un espacio privado, de autodeterminación personal, aunque no por ello excluye acciones de responsabilidad social en esta lucha. En virtud de lo anterior, se constata la obligatoriedad de las políticas preventivas de todo tipo de riesgo de violencia laboral de género, cualquiera que sea la modalidad o canal de ejercicio y cualquiera que sea la causa, para las personas teletrabajadoras.

Consecuentemente, a partir de ahora, aquellas empresas que implanten el teletrabajo deberán desarrollar políticas de prevención de riesgos laborales, principalmente, se exigirá una gestión desde un enfoque de género en el diseño, implementación y control de la acción preventiva, con especial referencia a la violencia y el acoso en el teletrabajo, también si es cibernético. Precisamente, la pandemia, de nuevo, ha confirmado los peores temores,

¹⁶ Sobre el ciberacoso sexual en el trabajo, *vid.* Molina Navarrete (2019b).

como es la agudización de situaciones de violencia de género. Por lo tanto, no parece tan seguro y saludable el domicilio como pudiera parecer.

¿Hemos de entender que la violencia de género ejercida por la pareja en el domicilio, siendo este el centro de trabajo en los supuestos de teletrabajo, se considera riesgo laboral emergente, como ya evidencia un significativo sector doctrinal (Molina Navarrete, 2020b)?¹⁷.

El artículo 10 f) del Convenio 190 OIT señala que: «Todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo». Parece claro que no se refiere tan solo a las medidas reactivas, y de acompañamiento laboral, ya previstas en el régimen actual, sino de favorecer la prevención de este tipo de violencia de género, no laboral, pero que perjudica tanto a las trabajadoras como a la empresa y a la sociedad en general.

El artículo 4.4 del RDL 28/2020 parece situarse en un lugar intermedio, de modo que, siempre bajo el límite de lo que sea factible, no se contenta con el respeto de los derechos sociolaborales reconocidos y garantizados a favor de las víctimas de violencia de género, sino que deberá también implicarse en una acción preventiva que contemple como factor de riesgo interpersonal y social ex artículo 15 de la LPRL, no solo las relaciones entre personas trabajadoras y de estas con personas clientes o usuarias, etc., también las de pareja.

El artículo 3 a) del Convenio 190 OIT también parece abrir esta vía de mutación de un riesgo social en laboral de forma paralela a la consideración de un lugar privado, es el caso del domicilio, como lugar de trabajo (Molina Navarrete, 2019a). Así, establece expresamente que la política interna de prevención del riesgo de violencia y acoso, presencial o cibernético, se aplica a cualquiera de sus modalidades que sucedan: «[...] durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado [...] inclusive en los espacios [...] privados cuando son un lugar de trabajo [...]».

¹⁷ En la exposición de motivos de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, se señala que el síndrome de la mujer maltratada consiste en «las agresiones sufridas por la mujer [...] manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral». Por tanto, el alcance del fenómeno es, sin duda, amplio (de ahí que se reconozcan unos derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social específicos). En este sentido, *vid.* Bosch Fiol *et al.* (2006):

Sin embargo, a diferencia de lo que viene siendo habitual por parte de los organismos internacionales que se han ocupado del tema [...], circunscribe esta violencia únicamente a aquella que ocurre en el marco de la pareja, dejando al margen otras formas de violencia internacionalmente reconocidas como violencia de género (como el acoso sexual, los delitos contra la libertad sexual, etc.).

Consecuentemente, si la violencia o acoso que la mujer pudiera sufrir en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo también se consideran relevantes laboralmente (letra f), cuando aquel (domicilio) se convierte en este (teletrabajo a domicilio), parece claro que habría que concluir lo mismo.

Ahora bien, y a pesar de esta afirmación, si bien la propia normativa sobre el teletrabajo es consciente de la utilidad del compromiso de la persona empleadora, al igual que del resto de la sociedad, no solo de las instituciones públicas, con el abordaje de la violencia machista o doméstica, no carga sobre ella una responsabilidad directa de protección eficaz como si de un riesgo laboral en sentido estricto se tratara, exigiendo un cuidado mayor, lógicamente, cuando el domicilio se convierte en lugar de trabajo a través de la modalidad de teletrabajo¹⁸.

Es evidente que, en el trabajo a distancia, el grado de control por la persona empleadora de la violencia de género es menor, pues se ejerce en entornos que no son de su disposición. Además, sus obligaciones solo tendrán el alcance exigido por los estándares de dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito (art. 4.4 RDL 28/2020). De esta manera, queda claro que no todo tipo de riesgo y, por lo tanto, de accidente (daño) que pueda acaecer en el domicilio como lugar de trabajo puede considerarse estrictamente laboral, por cuanto la actividad de teletrabajar tiene sus límites. De hecho, así lo dispone el artículo 16.1 del RDL 28/2020 acerca de que la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

En todo caso, sobre todo para la forma de organización del trabajo a distancia, la persona empleadora sí que deberá marcar claramente los tiempos de trabajo, de modo que no solo es útil para la persona trabajadora, sino también para delimitar sus responsabilidades, sobre todo atendiendo a la presunción propia del artículo 156 de la Ley general de la Seguridad Social (se presume laboral todo accidente producido durante y en el lugar de trabajo). Por lo mismo, muy importante será, para marcar sus responsabilidades, que, si promueve como forma organizativa normalizada en su empresa el teletrabajo, la persona empleadora

¹⁸ El Convenio 190 de la OIT reconoce en su cuerpo normativo la violencia doméstica desarrollándola luego más detenidamente en la Recomendación 206, de carácter no vinculante, que designa la negociación colectiva como instrumento eficaz para prevenir la violencia, además de contribuir a mitigar los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. De manera que dispone que:

[...] la violencia doméstica puede afectar al empleo, a la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

Ahora bien, sus obligaciones solo tendrán el alcance exigido por los estándares de razonabilidad y factibilidad, esto es, «en la medida en que sea razonable y factible».

–previa consulta o negociación– adopte una política interna de comunicación y sensibilización también acerca del riesgo de violencia de género y de las medidas de prevención y protección correspondientes (art. 9 d) Convenio OIT).

7.4. El riesgo de «fatiga informática» y el «síndrome visual informático»

Una gestión preventiva eficaz de la «fatiga informática» supone que la misma sea evaluada a partir de una triple dimensión relacionada con la digitalización de los lugares de trabajo: la fatiga física, la fatiga psicosocial y la fatiga derivada de las condiciones ambientales adversas¹⁹. En el caso del teletrabajo pueden darse todas de manera acumulada o alguna de ellas de manera individualizada. La fatiga física se asocia a aspectos relacionados con el sistema musculoesquelético como son los esfuerzos musculares, la posición de trabajo, sedentarismo, los movimientos repetitivos y el manejo manual de cargas. La fatiga psicosocial está motivada por la organización del trabajo y las relaciones laborales, así como el uso inadecuado de las TIC, la sobrecarga cognitiva y emocional, además del procesamiento continuado de información mediante internet, correo electrónico, redes sociales, plataformas digitales, *big data*, etc. Por último, la fatiga derivada de las condiciones ambientales adversas ocasionada por la iluminación, pantallas de visualización, radiaciones, falta de ventilación, etc.

Con frecuencia se cae en el error de suponer que la fatiga digital se reduce a la dimensión psicosocial, si bien, como acabamos de ver, el teletrabajo puede originar muy diversas patologías en la persona trabajadora, aunque ciertamente la perspectiva más usual sea la que la relaciona con la carga mental del trabajo (NTP 445).

Uno de los riesgos de la «fatiga digital» más comunes es el denominado «síndrome visual informático» (SVI). La «luz azul» que emiten los dispositivos electrónicos, además de alterar los ritmos circadianos inhibiendo la producción de melatonina (hormona responsable de causar sueño), provoca otras patologías como la degeneración macular asociada a la edad (DMAE: patología degenerativa de la zona central de la retina, o mácula –área muy pequeña situada en el fondo del ojo–, que degenera progresivamente las células y el epitelio pigmentario de la retina) o el SVI, patología visual de reciente aparición que crea fatiga ocular y estrés visual (afecta a 1 de cada 7 personas y suele aparecer en forma de ojos rojos, secos, cansados y dolor de cabeza). El Instituto Nacional de Salud y Seguridad Laboral de Estados Unidos advierte de que usar ordenador 3 o más horas al día aumenta las probabilidades de que el SVI aparezca. Desde un enfoque preventivo de riesgos profesionales, esto

¹⁹ Sobre digitalización y fatiga informática, puede consultarse el estudio de la profesora Igartua Miró (2020), así como del profesor Molina Navarrete (2021, pp. 310 y ss.).

significa que el riesgo es mayor entre las personas que trabajan con pantallas electrónicas, más si se trata de un entorno con pantallas múltiples.

Curiosamente, frente a estas patologías ligadas a la tecnología digital se recomiendan no solo medidas asociadas a la reducción de exposición, así como el uso de diversos equipos de protección para bloquear la luz nociva y para reducir la fatiga visual causada por los tiempos de vida digital (dentro y fuera del trabajo), sino también a hábitos de vida saludable: alimentación (frutas y verduras) rica en antioxidantes (luteína y zeaxantina), que protege frente a la DMAE. El enfoque de la OIT, que integra las políticas de seguridad y salud en el trabajo digital (prevención de riesgos) con la promoción de la salud laboral (fomento de hábitos de vida saludables), y viceversa, es aquí muy oportuno.

El problema es que no resulta obligatorio, depende de la decisión prudente de cada fabricante prevenir la fatiga visual informática, sin que el artículo 41 de la LPRL sea satisfactorio, tampoco la mera responsabilidad social corporativa de las personas empleadoras.

La Comisión Europea y su Comité Científico de Salud, Ambiente y Riesgos Emergentes (SCHEER, siglas en inglés: Scientific Committee on Health, Environmental and Emerging Risks) lanzaron una consulta pública sobre la opinión preliminar del comité sobre los riesgos potenciales para la salud humana de los diodos emisores de luz (LED). El dictamen consultivo (6 de junio de 2018) concluyó que no había aún evidencias suficientes de nocividad, pero recomendó seguir realizando estudios al respecto por los usos intensivos, manteniendo la incertidumbre (Molina Navarrete, 2019b, pp. 21-22).

En resumen, no solo es la pantalla el problema, pero todo lo que sale de ella, como la luz azul, es uno de los principales responsables del estrés y de mantener despierto al ser humano, porque da una falsa sensación de día y dificulta la conciliación del sueño.

Otra de las patologías asociadas al teletrabajo es la apnea (también llamada «*email apnea*» en inglés), es decir, cuando una persona deja de respirar porque está concentrada y pasa demasiado tiempo delante del ordenador. Nuestra respiración es la que regula nuestro cuerpo y nuestra conexión con el sistema nervioso e inmunológico. Cuando respiramos más corto, nuestro cuerpo siente que tiene que estar más alerta y genera reacciones, siendo una de ellas la falta de descanso.

El teletrabajo también produce determinados efectos sobre el cerebro derivados entre otras causas del incremento del sedentarismo, algo que considera muy grave y aún más en estos tiempos de pandemia. El sedentarismo causa una disminución en el número de nuevas neuronas en el hipocampo (centro cerebral que interviene en el aprendizaje, la memoria, la depresión y la ansiedad), entre otras cosas. «Además, genera consecuencias metabólicas y de gestión del consumo energético en las mitocondrias de las células neurales». Pero esto no es todo, la nueva realidad laboral impuesta por el coronavirus crea una rutina poco

cambiante, lo que genera una carencia de enriquecimiento ambiental que a su vez causa un empobrecimiento cognitivo.

Como indica José Luis Trejo Pérez, investigador del Instituto Cajal (CSIC) y jefe del Laboratorio de Neurogénesis del Individuo Adulto:

Para el cerebro, el enriquecimiento cognitivo incrementa la neurogénesis, aumenta la actividad mitocondrial de las neuronas, genera reserva cognitiva que a la larga retrasa y minimiza la sintomatología de las enfermedades neurodegenerativas, es antidepressivo y ansiolítico, y fomenta una mayor capacidad cognitiva en la descendencia (Agathe Cortes, 2020).

7.5. Un nuevo riesgo psicosocial en la oficina en remoto: «el síndrome *zoom*»

La intensidad de incidencia de las TIC en las nuevas formas de trabajo ha determinado, en el contexto coyuntural de la pandemia, pero seguramente con pretensión duradera, la aparición de otros síndromes psicosociales nuevos. De hecho, ya comienza a identificarse, no solo en el plano mediático, sino científico, el denominado «síndrome *zoom*». La «fatiga *zoom*» es una situación de cansancio o agotamiento que puede experimentar la persona teletrabajadora al estar sometida a múltiples reuniones virtuales, clases o eventos en línea durante todo el día. Los efectos que este estado pueden causar son bastante perjudiciales para un ambiente saludable, como ponen ahora de relieve recientes estudios de la denominada «ciberpsicología del trabajo», proyección para los entornos laborales de estudios realizados para la población en general y más concretamente para las personas de menor edad, ante la creciente extensión e intensidad de tiempos dedicados a las plataformas digitales, videojuegos, móviles, etc.²⁰.

La telemática parece, pues, una solución propia del trabajo flexible y tecnológico, como el teletrabajo. Pero, según advierte la doctrina, desgasta o agota tanto o más, por sus formas tan complejas, que el trabajo «analógico». De ahí que no solo se proponga el derecho a la desconexión en tiempo de descanso, sino al «respiro digital» dentro del trabajo y teletrabajo (Molina Navarrete, 2021, p. 331).

²⁰ <https://www.nationalgeographic.es/ciencia/2020/04/fatiga-de-zoom-pasa-factura-cerebro-que-se-debe>.

Referencias bibliográficas

- AESST/EU-OSHA. (2006). Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo. https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/es/publications/reports/209/Informe_-_Las_cuestiones_de_genero_en_relacion_con_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo.pdf.
- Agathe Cortes. (7 de diciembre de 2020). Casi 200 días de teletrabajo: estrés, apnea, monotonía y cansancio... ¿cómo escapar de ello? *El País*. <https://elpais.com/tecnologia/2020-12-06/casi-200-dias-de-teletrabajo-estres-apnea-monotonia-y-cansancio-como-escapar-de-ello.html>.
- Arenas, María del Carmen y Puigcerver, Araceli. (2009). Diferencias entre hombres y mujeres en los trastornos de ansiedad: una aproximación psicobiológica. *Escritos de Psicología*, 1(3).
- Bosch Fiol, Esperanza; Alzamora Mir, Aina y Ferrer Pérez, Victoria Aurora. (2006). *El laberinto patriarcal: reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*. Anthropos.
- Casa Quesada, Susana de la. (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, número extraordinario, 113-145.
- CESE. (2017). Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo» (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia estonia) (2017/C 434/05). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1866&from=ES>.
- Encuesta COTS. (2020). *Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del COVID-19*. <https://www.ccoo.es/5a2456b71be76180daaf0fd563d62eb000001.pdf>.
- Eurofound. (2015). Sixth European Working Conditions Survey. <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19>.
- Farré, Lidia y González, Libertad. (2020). Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres. Observatorio Social de la Caixa.
- Igartua Miró, María Teresa. (2020). Digitalización, monitorización y protección de la salud: más allá de la «fatiga» informática. En Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (Dirs.), *Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital* (pp. 613-648). Aranzadi Thomson Reuters.
- INSHT. (2015). NTP 1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. <https://www.insst.es/documents/94886/329558/ntp-1056w.pdf/56b8de84-c19a-4faa-a6f8-c82b4565e75f>.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2020). *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*. Ministerio de Igualdad. [https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf).
- Martínez Moreno, Carolina. (2020). Digitalización, nuevas formas de empleo y libertad sindical. *Temas Laborales*, 155, 81-92.
- Miñarro Yanini, Margarita. (2020). La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. *Documentación Laboral*, 119, 15-30.
- Molina Navarrete, Cristóbal. (2019a). *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo*,

- prevenirlo y erradicarlo en las empresas. La Ley, Wolters Kluwer.
- Molina Navarrete, Cristóbal. (2019b). La «gran transformación» digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, número extraordinario, 5-26.
- Molina Navarrete, Cristóbal. (2020a). *La doctrina jurisprudencial por discriminación de género en el orden social*. Wolters Kluwer.
- Molina Navarrete, Cristóbal (Coord.). (2020b). *Políticas y prácticas de gestión de los riesgos psicosociales laborales, en especial con perspectiva de género. Estado de situación y propuestas de mejora de la acción preventiva en los ambientes de trabajo (y teletrabajo)*. Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Molina Navarrete, Cristóbal. (2021). *Datos y derechos digitales de las personas trabajadoras en tiempos de (pos)covid19: Entre eficiencia de gestión y garantías*. Bomarzo.
- OIT. (2020). *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf.
- ONU. (2020a). ONU Mujeres. La pandemia de la COVID-19 y sus efectos económicos en las mujeres: la historia detrás de los números. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/feature-covid-19->
- ONU. (2020b). ONU Mujeres. La pandemia en la sombra: violencia contra las mujeres durante el confinamiento. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>.
- ONU. (2020c). Nota orientativa de Naciones Unidas sobre la COVID-19 y los derechos humanos de las mujeres, de 15 de abril de 2020. https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/COVID-19_and_Womens_Human_Rights_ES.pdf.
- ONU. (2020d). ONU Mujeres. Poner fin a la violencia contra las mujeres. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.
- Puebla Pinilla, Ana de la. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género. *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1). <https://erevistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5547/4115>.
- Ramos Quintana, Margarita Isabel. (2018). Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 138, 91-114.
- Rojo Torrecilla, Eduardo. (2020). Emergencia sanitaria y legislación laboral. Sigue la saga Covid-19. Notas al RDL 28/2020 de 22 de septiembre. Regulación del trabajo a distancia. *El Blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/09/emergencia-sanitaria-y-legislacion.html>.
- Velázquez Fernández, Manuel Pedro. (2019). *El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 119-142.
- Vicente Pachés, Fernando de. (2020). *El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 448, 69-106.