

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Empleo digital, conciliación y salud psicosocial de la mujer trabajadora

Gloria María MONTES ADALID*

RESUMEN: En el momento actual nos encontramos en un entorno de profundos y constantes cambios tecnológicos, acusados por la pandemia, donde los conceptos digitalización, salud psicosocial y teletrabajo se evidencian claves para comprender los nuevos retos del presente. Esto ha hecho posible que se extiendan las nuevas formas de empleo digital frente a los modelos clásicos. En este escenario de transformación tecnológica unida al confinamiento, las restricciones de movilidad y la inestabilidad económica y laboral, han causado una acusada huella en la salud psicosocial de las personas trabajadoras. A este respecto, se analiza la incorporación de las TIC al mundo laboral y su incidencia en el plano de los riesgos psicosociales, atendiendo especialmente a los riesgos psicosociales de la mujer teletrabajadora y su vínculo con la distribución de las responsabilidades en el hogar. Asimismo, se realizan diversas propuestas de intervención y de *lege ferenda*.

Palabras clave: Empleo digital, teletrabajo, riesgo psicosocial, mujer teletrabajadora, género.

SUMARIO: 1. Una mirada al empleo digital y el teletrabajo tras la Covid-19: impacto en la salud psicosocial de las personas trabajadoras. 2. Riesgos derivados del teletrabajo para la salud psicosocial: especial referencia a las mujeres. 2.1. Factores de riesgo psicosocial a considerar en el teletrabajo. 2.1.1. La incorporación de las TIC al mundo laboral y su incidencia en el plano de los riesgos psicosociales. 2.2. Riesgos psicosociales de ser una mujer teletrabajadora y su vínculo con la distribución de las responsabilidades en el hogar. 2.3. Efectos y consecuencias del teletrabajo sobre la salud psicosocial. 3. Propuestas de intervención. 4. Medidas preventivas. 5. Propuestas de *lege ferenda*. 6. Bibliografía.

* Contratada FPU, Universidad de Málaga (España).

Digital Employment, Conciliation and Working Women's Psychosocial Health

ABSTRACT: Nowadays we find ourselves in an environment of deep and steadfast technological changes, accused by the pandemic, where the concepts of digitization, psychosocial health and teleworking are key to understanding the new challenges of the present. This has made it possible for the new forms of digital employment to spread compared to the classic models. In this scenario of technological transformation linked to confinement, mobility restrictions and economic and labour instability have caused a marked impact on the psychosocial health of working people. In this regard, the incorporation of ICTs into the world of work and its incidence in terms of psychosocial risks are analysed, paying special attention to the psychosocial risks of teleworking women and their bond with the distribution of responsibilities in the home. Likewise, various proposals for intervention and *lege ferenda* are made.

Key Words: Digital employment, teleworking, psychosocial risk, teleworking woman, gender.

1. Una mirada al empleo digital y el teletrabajo tras la Covid-19: impacto en la salud psicosocial de las personas trabajadoras

Digitalización, salud psicosocial y teletrabajo son conceptos clave para comprender los nuevos retos del presente. En el momento actual nos encontramos en un entorno de profundos y constantes cambios tecnológicos, resultado de las distintas revoluciones industriales que han tenido lugar a lo largo de la historia. Hoy, como resultado de los procesos de revolución, unidos a revolución digital y robótica, nos encontramos inmersos en una revolución industrial industria 4.0 o revolución tecnológica 4.0: la Cuarta Revolución Industrial. Esta es el producto de combinar la digitalización y la robotización, concretándose en tecnologías como la robótica, la nanotecnología, la realidad virtual, la impresión 3D y 4D, el Internet de las Cosas¹, la inteligencia artificial, entre otras.

Esta era, marcada por la digitalización, las tecnologías de la información y la comunicación y la robotización de la economía², ha posibilitado que las personas trabajadoras puedan desarrollar la prestación de servicios desde cualquier parte del mundo (deslocalización del trabajo) y en cualquier momento, especialmente en tiempos de pandemia, brindándoles una mayor autonomía y flexibilidad³.

Esto ha permitido que se extiendan los conceptos de trabajo a domicilio, trabajo a distancia, teletrabajo, freelance o *crowdfunding* (nuevas formas de empleo) frente a los modelos clásicos basados en el desarrollo de la actividad laboral en un lugar de trabajo típico y localizado, el centro de trabajo de la empresa⁴.

Vemos, a su vez, que la irrupción de la Covid-19 ha supuesto que se produzca un aumento exponencial de la utilización de la modalidad de

¹ En inglés, *Internet of Things*. Cfr. M.A. GÓMEZ SALADO, *La Cuarta revolución industrial: impacto de los avances tecnológicos sobre el empleo y aspectos jurídico laborales*, Aranzadi, 2021, p. 44; E. FERNÁNDEZ-MACÍAS, *Automation, digitisation and platforms: implications for work and employment. Concept Paper*, Eurofound, 2017.

² M.A. GÓMEZ SALADO, *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Aranzadi, 2021.

³ G.M. MONTES ADALID, *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, Aranzadi, 2022, p. 16; OBSERVATORIO DEL TRABAJO A DISTANCIA, *Libro Blanco del Trabajo a Distancia. Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*, 2020.

⁴ Estos conceptos, no obstante, ligados a la deslocalización y la desregulación horaria, han desembocado en un problemático escenario de rebajas de derechos, sobredimensionado por la pandemia. Vid. F. VILA TIERNO, G.M. MONTES ADALID, *Breves notas introductorias en torno a la definición del teletrabajo. La evolución hacia un nuevo modo de prestación laboral*, en AA.VV., *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Laborum, 2020.

trabajo a distancia y el teletrabajo en el plano internacional, especialmente en España. Como respuesta a los infortunios de la crisis de la Covid-19, esta nueva manera de desarrollar el trabajo se puso en marcha repentinamente, con el objetivo de reducir el contacto social y los contagios; de la misma manera, estas nuevas formas de trabajo se empezaron a utilizar como compatibilización de las actividades económicas, asegurando la realización de determinadas tareas de cuidado que se intensifican a consecuencia de la pandemia⁵.

A causa del incremento de personas trabajadoras a distancia, el marco regulador⁶ se manifestó como insuficiente ante esta coyuntura. Así, surgió el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, posteriormente convalidado por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Conforme a lo expuesto por algunos autores, el legislador ha decretado «que la expansión del trabajo a distancia a raíz de la crisis sanitaria y su vocación de permanencia requerían de un marco regulador más amplio y de carácter estructural, es decir, al margen de la coyuntura de la COVID-19 porque, de hecho, el RDL 28/2020 no se aplica al trabajo a distancia vinculado a la pandemia y sus requerimientos»⁷. Por ende, podríamos afirmar que estamos ante una norma que surge con el propósito de permanencia en el tiempo (no únicamente a razón de la pandemia) y, asimismo, con una finalidad muy clara que se sintetiza en la Exposición de Motivos:

proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única 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 principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento⁸.

⁵ Véanse los arts. 5 y 6 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.

⁶ Conformado fundamentalmente por el art. 13 ET.

⁷ M. LÓPEZ BALAGUER, *Introducción a AA.VV., El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, 2010, p. 23.

⁸ Al respecto, véase T. SALA FRANCO, *Los precedentes normativos legales del teletrabajo*, en

En esta óptica, es digno de mención el evidente impacto (a efectos estadísticos) de la pandemia de Covid-19 en la salud de la población global y trabajadora. Sin embargo, aún no se ha reconocido plenamente el impacto emocional que ha afectado a una parte importante de la población en general y a ciertos grupos profesionales en particular⁹. En este escenario de transformación tecnológica unida al confinamiento, las restricciones de movilidad y la inestabilidad económica y laboral, han causado una acusada huella en la salud psicosocial de las personas trabajadoras¹⁰. Por este motivo, creemos que es de una imperiosa necesidad realizar reflexiones capaces de aportar algo de luz a los principales puntos críticos que suben a la palestra en torno a estas cuestiones.

2. Riesgos derivados del teletrabajo para la salud psicosocial: especial referencia a las mujeres

Las implicaciones que tiene el trabajo en la esfera de la salud de las personas trabajadoras se torna un asunto complejo, particularmente la salud psicosocial. Tradicionalmente, la preocupación por los riesgos laborales ha puesto el foco en los riesgos físicos y ambientales. No obstante, en los últimos tiempos existe una tendencia creciente a brindar importancia a los riesgos psicosociales en el trabajo, como consecuencia de la expansión del mercado y la globalización. Estos hacen referencia a las condiciones organizacionales que tienen una probabilidad de tener efectos perjudiciales sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

Por una parte, el trabajo puede ser fuente de satisfacción y realización personal. Por otro lado, la falta de trabajo¹¹, el exceso del mismo, mala organización, entre otras cuestiones, pueden tener repercusiones negativas

AA.VV., *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 167-168.

⁹ E. GONZÁLEZ COBALEDA, *La huella psicosocial de la Covid-19 en la población trabajadora: lecciones de gestión para el futuro, según la OIT*, en *Boletín LARPSICO*, 2021, n. 1, pp. 10-11.

¹⁰ De conformidad al estudio AFFOR, *El estudio global sobre el impacto psicológico del COVID-19 en la salud psicosocial de las personas trabajadoras*, 2022, en torno a un 42% de la población trabajadora encuestada presentó síntomas de ansiedad; *vid.*, en adición, M. MIÑARRO YANINI, *Análisis de actualidad. La «huella psicosocial» de la COVID-19 en la población trabajadora: conclusiones y aprendizajes*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2021, n. 461-462, y J.M. GARCÍA BUSTOS ET AL., *Riesgos psicosociales y COVID-19. Informe de investigación. El impacto de la pandemia por virus SARS-CoV-2 (enfermedad por coronavirus 2019; COVID-19) en los riesgos laborales psicosociales*, UGT, 2020.

¹¹ G. HARNOIS, P. GABRIEL, *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*, WHO, 2000.

sobre la salud mental y bienestar de las personas que trabajan¹².

El teletrabajo, por su parte, como nueva modalidad de trabajo que se ha instaurado ya como una realidad, comporta una serie de riesgos para la salud mental (y física) de naturaleza distinta, a la vez que intensifica los riesgos ya conocidos¹³. A su vez, la experiencia del teletrabajo puede ser muy diferente entre los hombres y las mujeres y, por ende, también los riesgos psicosociales que se deriven. Vamos a verlo.

2.1. Factores de riesgo psicosocial a considerar en el teletrabajo

Como preámbulo, es conveniente acercarnos a los conceptos de riesgo psicosocial y factor de riesgo psicosocial en el trabajo, como ingredientes principales que conforman la materia objeto de estudio.

A tenor de los riesgos psicosociales, podemos decir que se trata de situaciones laborales que presentan una probabilidad elevada de dañar física, social o mentalmente a la persona trabajadora¹⁴. Estos dependen de varios factores propios de la persona, que no reacciona de la misma manera frente al mismo estresor, sino que su reacción depende de sus características individuales (personalidad, ideología, edad, formación, educación, etc.). Es decir, ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no se produce la misma reacción por parte de las personas trabajadoras, y las características como personalidad o edad influirán en la magnitud y la naturaleza de las reacciones y consecuencias que sufrirán¹⁵.

Por otra parte, los factores de riesgo psicosocial son situaciones que de manera frecuente afectan profunda y gravemente la salud psicosocial de la persona trabajadora, que tienen diferentes probabilidades en términos de causar daños de todo tipo¹⁶, y pueden llegar a materializarse en dolencias o lesiones somáticas y psicosomáticas¹⁷. Están directamente vinculadas a las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la forma de organizar y proceder en el trabajo, con los métodos empleados para el trabajo, con las relaciones entre las personas trabajadoras, el

¹² OBSERVATORIO VASCO DE ACOSO MORAL, *La Salud Mental de las y los Trabajadores*, Wolters Kluwer, 2012, p. 27 ss.

¹³ B. MORENO JIMÉNEZ, *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2011, vol. 57, p. 2 ss.

¹⁴ B. MORENO JIMÉNEZ, C. BÁEZ LEÓN, *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSST, 2010, p. 17.

¹⁵ OBSERVATORIO VASCO DE ACOSO MORAL, *op. cit.*, p. 171.

¹⁶ B. MORENO JIMÉNEZ, *op. cit.*, p. 4.

¹⁷ OBSERVATORIO VASCO DE ACOSO MORAL, *op. cit.*, p. 171.

contenido de las tareas y su realización, que pueden implicar la generación de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud de la persona trabajadora como al desempeño de su labor¹⁸. Podríamos entender los riesgos psicosociales como la consecuencia de unos factores psicosociales de riesgo, es decir, consecuencia de la percepción y valoración por parte de las personas trabajadoras sobre las condiciones de trabajo.

A este tenor, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo¹⁹ (INSHT) realiza una clasificación no exhaustiva de factores de riesgo psicosocial en varios grupos, que podemos tomar como referencia, unida a la aportación de muchos expertos en la materia.

Comenzando con los vinculados al ambiente físico, encontramos el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, la higiene del lugar del trabajo, la toxicidad, las condiciones climatológicas y la disponibilidad y disposición del espacio físico para el trabajo.

Por su parte, siguiendo con los relativos a la organización, contenido del trabajo y la realización de la tarea:

- sobrecarga o infracarga, tanto cuantitativa como cualitativa de la tarea, que puede ocasionar insatisfacción, pérdida de autoestima, malestar²⁰;
- pausas y descansos, ya que, paradójicamente, la utilización incorrecta de los mismos puede incidir negativamente en el desempeño de la persona trabajadora, lo que puede repercutir en ella, en la organización y en el entorno;
- horario de trabajo (flexibilidad, posibilidad o no de conciliar, etc.)²¹;
- trabajo nocturno y a turnos, porque puede ubicar al trabajador fuera de la vida familiar y social por el desajuste horario con los ritmos biológicos del cuerpo, con el tiempo familiar, personal, etc.²²;
- funciones y tareas, ya que, si estas no se adaptan a las expectativas del trabajador y su capacidad, pueden generar insatisfacción laboral, estrés y fatiga;
- ritmo de trabajo. Si no hay un ritmo adecuado del trabajador conforme

¹⁸ *Idem*, vid. el Portal de psicología INSHT; NTP INSHT 443 de 1997, *Factores psicosociales: metodología de evaluación*.

¹⁹ NTP INSHT 702 de 2012, *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. Otras clasificaciones análogas se realizan en la NTP INSHT 443 de 1997, cit., actualizada por la NTP INSHT 92 de 2012, *Factores psicosociales: metodología de evaluación*.

²⁰ INSST, *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*, 2018, p. 47-48; S.P. GLOWINKOWSKI, C.L. COOPER, *Managers and professionals in business/industrial settings: The research evidence*, en *Journal of Organizational Behavior Management*, 1986, vol. 8.

²¹ E. DEMEROUTI, A.B. BAKKER, A. BULTERS, *The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study*, en *Journal of Vocational Behaviour*, 2004, vol. 64.

²² INSST, *op. cit.*, p. 49.

la exigencia de velocidad en las tareas, por la velocidad automática de una máquina, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo o el control jerárquico, no se produce su recuperación física y psíquica²³;

- monotonía. El trabajo monótono y repetitivo, junto con un ambiente poco estimulante, puede generar problemas de salud e insatisfacción laboral²⁴;
- autonomía, es decir el grado de libertad y control que tiene un trabajador para planificar y desarrollar sus tareas²⁵;
- carga mental, que se refiere al nivel de actividad mental requerido para realizar una tarea y puede surgir cuando el trabajo implica tareas simultáneas, alta concentración o memoria²⁶;
- nivel de formación y responsabilidad²⁷. Si un trabajador no está adecuadamente entrenado o formado para una tarea, puede experimentar sentimientos de culpa debido a la brecha entre su nivel de responsabilidad por errores y su control sobre el trabajo. Si las funciones o el nivel jerárquico de un trabajador son inferiores a su capacitación y habilidades, pueden sentir insatisfacción y desmotivación. Por otro lado, si las funciones son superiores a sus habilidades, puede surgir estrés;
- desempleo de rol. El rol se refiere al conjunto de expectativas y demandas relacionadas con el comportamiento que se espera de la persona que ocupa una posición determinada²⁸;
- estilo de mando. El estilo de liderazgo²⁹ tiene un impacto en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre las personas trabajadoras y sus superiores, ya que las actitudes del líder o jefe tienen efectos directos o

²³ *Vid.*, en este sentido, S.L. SAUTER, J.J. HURRELL, C.L. COOPER, *Job Control & Worker Health*, Wiley & Sons, 1989; G. BRADLEY, *Computers and the Psychological Work Environment*, Taylor and Francis, 1989; M.J. SMITH, *Machine-paced work and stress*, en AA.VV., *Job Stress and Blue Collar Work*, Wiley & Sons, 1985.

²⁴ Para más información, *vid.* T. COX, *The nature and measurement of stress*, en *Ergonomics*, 1985, n. 28, que analizó los efectos en la salud física y psicológica de exponerse a un trabajo repetitivo y monótono, como ansiedad y depresión, resentimiento y mala salud psicológica.

²⁵ INSST, *op. cit.*, p. 56.

²⁶ O. SEBASTIÁN GARCÍA, M.A. DEL HOYO DELGADO, *La carga mental de trabajo*, INSHT, 2002, p. 6.

²⁷ J.C. ALASTRUEY ANZA, M. GÓMEZ ETXEBARRÍA, *Herramientas frente a los riesgos organizativos y la violencia laboral*, en OBSERVATORIO VASCO DE ACOSO MORAL, *op. cit.*, pp. 174-175.

²⁸ G.L. INGERSOLL ET AL., *The effect of patient-focused redesign on midlevel nurse managers role responsibilities and work environment*, en *Journal of Nursing Administration*, 1999, vol. 29, n. 5.

²⁹ J. KUOPPALA, A. LAMMINPÄÄ, J. LIIRA, H. VAINIO, *Leadership, job well-being, and health effects – A systematic review and a meta-analysis*, en *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 2008, vol. 50, n. 8.

indirectos en las personas trabajadoras a su cargo y en el clima laboral en general;

- participación y comunicación en la toma de decisiones y en el entorno de trabajo. La falta de participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones y en la organización del trabajo puede generar insatisfacción laboral³⁰;
- condiciones de empleo³¹. La inseguridad e incertidumbre en cuanto al empleo o futuro profesional pueden generar ansiedad en las personas trabajadoras, lo que subraya la importancia de brindar un cierto grado de seguridad y estabilidad en el trabajo. Además, las condiciones de empleo como el tipo de contrato (fijo, temporal, etc.), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario (bajo³², precario, etc.), la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales tienen un impacto significativo en la motivación y la satisfacción laboral;
- desarrollo de la carrera profesional. La carrera profesional se refiere al derecho de los profesionales a avanzar en su trayectoria laboral de forma individualizada, reconociendo su experiencia, conocimientos y cumplimiento de objetivos a través de una evaluación³³.

Por último, se clasifican los factores de riesgo psicosocial relacionados con las interacciones humanas, es decir, las relaciones interpersonales en el trabajo, a todos los niveles³⁴.

Así, según la probabilidad de dañar física, social o mentalmente a la persona trabajadora y el desajuste entre estos factores y la persona, podremos hablar de ellos como riesgos psicosociales que supongan una amenaza para la salud psicosocial de la persona trabajadora.

2.1.1. La incorporación de las TIC al mundo laboral y su incidencia en el plano de los riesgos psicosociales

Tras esta conceptualización general, podemos concretar cómo son estos

³⁰ P.A. LANDSBERGIS, J. CAHILL, P. SCHNALL, *The impact of lean production and related new systems of work organization on worker health*, en *Journal of Occupational Health Psychology*, 1999, vol. 4, n. 2.

³¹ P.B. WARR, *Job features and excessive stress*, en AA.VV., *Prevention of Mental Ill Health at Work*, HMSO, 1992.

³² J. LYNCH ET AL., *Workplace conditions, socioeconomic status, and the risk of mortality and acute myocardial infarction: The Kuopio Ischemic Heart Disease Risk Factor Study*, en *American Journal of Public Health*, 1997, vol. 87.

³³ T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZALEZ, *Research on work related stress*, EU-OSHA, 2000.

³⁴ INSST, *op. cit.*, p. 64.

riesgos desde que las TIC se incorporasen al mundo laboral y surgieran las nuevas formas de empleo, como el teletrabajo.

Podemos afirmar que la creciente adopción de TIC ha tenido un impacto significativo en la forma en que se lleva a cabo el trabajo. Esto ha llevado a cambios notables en el contenido y la organización del trabajo, que han generado mejoras, pero también efectos contraproducentes que aumentan las diferencias entre los diversos grupos sociales, lo que podría tener un impacto significativo en el futuro del trabajo³⁵. Además, las TIC tienen un papel importante en la configuración y transformación de los factores de riesgo psicosocial, especialmente en lo que se refiere a aspectos como el apoyo social, la supervisión, la comunicación y la retroalimentación de las tareas realizadas³⁶.

Por lo que respecta a esta materia, es destacable la NTP 1123 de 2018³⁷, se proporciona un listado no exhaustivo de los factores de riesgo psicosocial que pueden surgir en la empresa debido a un diseño inadecuado de las condiciones laborales. A continuación, se presentan algunas de las principales alteraciones que el uso extensivo de las TIC puede generar en los factores de riesgo psicosocial, que detalla dicha NTP y recogen algunos autores³⁸:

- el uso de las TIC en el trabajo puede tener diversas implicaciones en el tiempo de trabajo, desde la prolongación de la jornada laboral hasta la realización de tareas no previstas o la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar. La flexibilidad del teletrabajo puede llevar a una mayor carga de trabajo y a la realización de tareas fuera del horario laboral establecido, lo que puede aumentar el estrés y la ansiedad;
- la falta de una política clara sobre el trabajo a distancia puede aumentar la competitividad en una empresa, lo que a su vez puede llevar a un aumento de las horas de trabajo utilizando las TIC fuera del horario laboral y a prácticas laborales inadecuadas como el trabajo desde casa

³⁵ E. GONZÁLEZ COBALEDA, *Los desafíos normativos ante la transformación digital con perspectiva de género. Una mirada crítica al futuro de las relaciones laborales*, en AA.VV., *Identidades, segregación, vulnerabilidad: ¿Hacia la construcción de sociedades inclusivas? Un reto pluridisciplinar*, Dykinson, 2021.

³⁶ INSST, *Tema 10: Factores de Riesgo Psicosocial. Concepto y caracterización. Clasificaciones de Factores de Riesgo Psicosocial. Factores de Riesgo relativos a las Nuevas Formas de Organización del Trabajo y el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)*, en INSST, *Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, O.A., M.P. (INSST), 2022, p. 8.

³⁷ *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*.

³⁸ Entre otros, M.T. IGARTUA MIRÓ, *Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2021, vol. 3.

fuera de la jornada laboral sin informar a compañeros o superiores. La inestabilidad laboral y la falta de una cultura empresarial clara también pueden fomentar estas prácticas³⁹;

- a su vez, las TIC pueden dificultar la planificación del trabajo y el control del ritmo y pausas, lo que afecta a la autonomía del trabajador. La velocidad y la inmediatez que imprimen las TIC en el desarrollo del trabajo pueden generar dificultades para establecer un ritmo adecuado y tomar descansos necesarios, afectando así la salud laboral y el bienestar del trabajador;
- por un lado, carga de trabajo puede aumentar cuantitativamente debido a la sobrecarga cognitiva generada por la sensación de urgencia e inmediatez. Por otro lado, el aumento de esta carga también puede ser cualitativo: gestión inadecuada de la comunicación, entre y con las personas trabajadoras a distancia; aumento de interrupciones externas a las TIC; exigencia de inmediatez y multitareas; el aprendizaje continuo; sobrecarga de información; disminución del tiempo de descanso mental y físico...;
- el teletrabajo puede generar un mayor aislamiento social⁴⁰ en las personas trabajadoras, especialmente en aquellas que no tienen contacto directo con sus compañeros de trabajo ni con las superiores, generando una mayor falta de control sobre el trabajo y la toma de decisiones, falta de apoyo y supervisión. Esto puede llevar al sentimiento de soledad, estrés y ansiedad, por la nula o escasa posibilidad de interactuar cara a cara⁴¹;
- con el teletrabajo surgen dificultades para desconectar del trabajo y conciliar la vida laboral y familiar⁴². Al trabajar desde casa, los límites entre el trabajo y la vida personal pueden difuminarse, lo que puede dificultar la desconexión del trabajo y afectar a la salud mental del trabajador.

En atención a estas alteraciones, comprobamos como ese binomio (trabajo y tecnología) modifica y agudiza los riesgos psicosociales que pueden incidir en la salud psicosocial de la persona trabajadora que haga un uso extensivo de las tecnologías en el desarrollo de la prestación laboral. Así pues, esta

³⁹ A. MARTÍN POZUELO-LÓPEZ, *Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo*, en AA.VV., *El teletrabajo*, cit.

⁴⁰ V. DI MARTINO, *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*, 2004.

⁴¹ K. MIRANDA BENAVIDES, G. PRENDAS AGUILAR, Y. MIRANDA BENAVIDES, *El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida*, en *Nuevo Humanismo*, 2021, n. 1, p. 17; M. BENJUMEA, E. VILLA, J. VALENCIA, *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura*, en *Revista CEA*, 2016, n. 4.

⁴² A. MARTÍN POZUELO-LÓPEZ, *op. cit.*, pp. 32-33.

transformación ha provocado también inclusiones normativas más allá de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). De esta manera, en la propia Ley de Trabajo a Distancia se hacen distintas referencias vinculadas a los riesgos psicosociales. Así, se establece en su Exposición de Motivos:

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

Además, establece en varios de sus preceptos los aspectos específicos que deben ser considerados en materia de riesgos psicosociales⁴³, como distribución de jornada, el tiempo en el que las personas trabajadoras están disponibles, garantía de descanso, derecho a desconexión, riesgo de fatiga informática o acoso.

Como salta a la vista, la Ley sobre trabajo a distancia incluye varias referencias explícitas a los riesgos psicosociales y temas relacionados con ellos, lo que refleja una mejora en la protección de la salud y el bienestar en el ámbito laboral⁴⁴. Esta inclusión explícita de referencias a los riesgos psicosociales probablemente se debe a dos motivos interrelacionados. En primer lugar, la experiencia vivida durante la pandemia y el estado de alarma, donde el teletrabajo se extendió de forma improvisada y descontrolada en condiciones de extrema tensión, dificultades para equilibrar las relaciones familia-trabajo, incertidumbre y distanciamiento social. En segundo lugar, durante este periodo se constataron algunos de los graves inconvenientes que desde hace tiempo se atribuían al teletrabajo, como el aislamiento, el estrés, la carga mental o la falta de límites claros entre el trabajo y la vida privada⁴⁵.

⁴³ En adición, es reseñable la Sección 4ª, *Derecho a la prevención de riesgos laborales*, de la Ley de Trabajo a Distancia, en concreto, el art. 15, dedicado a la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia, y el art. 16, dedicado a la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

⁴⁴ M.T. IGARTUA MIRÓ, *op. cit.*

⁴⁵ *Vid.* algunas noticias al respecto, como M. VELÁQUEZ, *El Covid ha disparado los riesgos psicosociales en el trabajo*, en *El Correo*, 2021; F. DE VICENTE PACHÉS, *Teletrabajo y salud laboral en la era COVID: el nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo*, en

El teletrabajo, o trabajo a distancia, se ha convertido en una alternativa laboral cada vez más utilizada que, si bien puede presentar beneficios, también puede generar riesgos psicosociales para las personas trabajadoras. En la reciente normativa de trabajo a distancia (así como en recientes NTP)⁴⁶ se puede vislumbrar el ánimo del legislador y del INSHT en dar importancia a los riesgos psicosociales asociados al uso de las TIC y al teletrabajo, hecho positivo. Está por ver, sin embargo, si las medidas adoptadas son suficientes y adecuadas ante los problemas de salud conectados al incremento de riesgos psicosociales en el teletrabajo.

2.2. Riesgos psicosociales de ser una mujer teletrabajadora y su vínculo con la distribución de las responsabilidades en el hogar

Los riesgos psicosociales del teletrabajo pueden afectar a todas las personas trabajadoras, pero en el caso de las mujeres pueden agudizarse debido a una serie de factores relacionados con la desigualdad de género en el ámbito laboral y social. A este tenor, es conveniente partir de las motivaciones que ocasionan esta asimetría.

Para ello, hay ciertos roles de las mujeres a considerar en materia de salud laboral: como amas de casa, como madres y como trabajadoras⁴⁷. En primer lugar, las mujeres suelen asumir una mayor responsabilidad en las tareas de cuidado y domésticas⁴⁸, lo que puede dificultar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La distribución desigual de las responsabilidades del cuidado y domésticas es uno de los factores clave que contribuyen a la desigualdad de género en el ámbito laboral y social. A menudo, las mujeres

Documentación Laboral, 2020, n. 121.

⁴⁶ Además de la aludida NTP 1123 de 2018, existen diferentes NTP desde que las TIC se incorporasen al trabajo: *cfr.* NTP 412, *Teletrabajo: criterios para su implantación*; NTP 730, *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*; NTP 1122, *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo*; NTP 1165, *Teletrabajo, criterios para su integración en el sistema de gestión de la SST*, entre otras.

⁴⁷ V. FORASTIERI, *Women workers and gender issues on occupational safety and health-information note*, ILO, 2012; M.C. FERNÁNDEZ FELIPE ET AL., *Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2015, pp. 20-21.

⁴⁸ En relación con la distribución de responsabilidades en el hogar, se ha observado que las mujeres participan más en la planificación y gestión de las tareas y reciben ayuda de sus parejas en el mantenimiento de la casa. Las mujeres que informan de una mayor carga en las tareas del hogar presentan síntomas de ansiedad, depresión y baja autoestima. *Vid.* G. BLANCO, L. FELDMAN, *Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora*, en *Salud Pública de México*, 2000, n. 3, p. 217 ss.; en adición, F. BUTRAGO RAMÍREZ, R. CIURANA MISO, M. FERNÁNDEZ ALONSO, J. TIZÓN, *Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española*, en *Atención Primaria*, 2020.

son las principales responsables del cuidado de los hijos, las personas mayores o enfermas, así como de las tareas del hogar⁴⁹. Cabe mencionar que los primeros estudios en salud laboral y género introducen esta noción de “doble presencia” o “doble jornada”⁵⁰, que surge de la combinación del trabajo interno – como el que se lleva a cabo en las tareas del hogar – y el trabajo externo, lo que aumenta el riesgo laboral para las mujeres trabajadoras⁵¹. Esto puede hacer que sea más difícil para las mujeres equilibrar su trabajo y su vida personal, especialmente si están teletrabajando, ya que la carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que recae sobre las mujeres no se reconoce ni se valora adecuadamente, lo que puede contribuir a su invisibilización y a la perpetuación de los estereotipos de género que asumen que las mujeres son las únicas responsables de estas tareas.

En el teletrabajo, como ya se ha apuntado, estas responsabilidades pueden mezclarse y generar una mayor sobrecarga de trabajo y estrés, en especial para las mujeres.

Además, el teletrabajo puede aumentar la sensación de aislamiento y la falta de contacto social, ya mencionadas, lo que puede ser especialmente perjudicial para las mujeres, que ya enfrentan mayores barreras para el acceso a las redes de apoyo y a la participación en espacios laborales y sociales. También puede haber una mayor presión sobre las mujeres para estar disponibles en todo momento⁵², lo que puede generar una mayor dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal⁵³. Por último, en muchos casos, las mujeres tienen una presencia menor en las posiciones de liderazgo y en los roles más valorados dentro de las

⁴⁹ D. ALMEIDA, J. MAGGS, N. GALAMBOS, *Wives' employment hours and spousal participation in family work*, en *Journal of Family Psychology*, 1993, vol. 7, n. 2; G. BARUCH, R. BARNETT, *Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women*, en *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986, vol. 51, n. 3.

⁵⁰ CEPAL, *El desafío social en tiempos del COVID-19*, Informe especial COVID-19, 2020, n. 3; OIT, [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo](#), 2021; UNDP, [The Economic Impacts of COVID-19 and Gender Inequality. Recommendations for Policymakers](#), Briefing Note, 2020; Y. ALARCÓN-VÁSQUEZ ET AL., *Riesgo psicosocial del trabajo en casa de mujeres en tiempo de pandemia*, en *Tejidos Sociales*, 2022, n. 1.

⁵¹ Vid. P. RIVAS VALLEJO, *Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2009, n. 74 extra.; J.L. RUIZ SANTAMARÍA, [Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud y seguridad de la mujer trabajadora](#), en *esta Revista*, 2020, n. 4, p. 348.

⁵² B. MAJOR, *Gender, entitlement, and the distribution of family labor*, en *Journal of Social Issues*, 1993, vol. 49, n. 3.

⁵³ FSC-CCOO, *El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral*, 2017, p. 10.

empresas⁵⁴, lo que puede limitar su capacidad para tomar decisiones y tener control sobre su trabajo. Esto puede generar una mayor sensación de inseguridad y estrés en el teletrabajo.

Así, podemos apreciar que los riesgos psicosociales del teletrabajo pueden afectar de manera desproporcionada a las mujeres debido a factores relacionados con la desigualdad de género en el ámbito laboral y social, por lo que es crucial tener en cuenta estos factores al diseñar medidas de prevención y promover la gestión de la salud psicológica de las personas trabajadoras, para conseguir un entorno laboral más equitativo y saludable. Pasando al plano normativo, históricamente, las leyes nacionales e internacionales que protegen la salud laboral de las mujeres han enfocado principalmente en los aspectos biológicos relacionados con la capacidad reproductiva de las trabajadoras. Sin embargo, se ha ignorado la importancia de otros factores laborales que también pueden tener un impacto significativo en la salud de las mujeres trabajadoras, como pueden ser los factores de riesgo psicosocial. Aunque la LPRL ha establecido medidas preventivas específicas para proteger la salud reproductiva de las mujeres durante el embarazo y la lactancia, esto sugiere que el legislador nacional considera estas medidas suficientes⁵⁵.

Pese a esta consideración, el binomio que conforman la desigualdad de género y el impacto de las nuevas tecnologías requiere una política preventiva en seguridad y salud laboral desagregada por sexos. En España, las medidas existentes se enfocan en proteger la salud reproductiva de las mujeres durante el embarazo, puerperio y lactancia natural. Sin embargo, la Unión Europea ha promovido una estrategia de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012) que reconoce que las desigualdades de género pueden afectar la seguridad y salud laboral, así como el rendimiento y la productividad⁵⁶. Así, aflora la necesidad de incorporar la perspectiva de género para mejorar las condiciones laborales de forma justa y equitativa, y

⁵⁴ A medida que se avanza en la escala profesional, se nota una disminución de la presencia de mujeres en posiciones de mayor responsabilidad (*vid.* M.C. FERNÁNDEZ FELIPE *ET AL.*, *op. cit.*, p. 30).

⁵⁵ J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *op. cit.*, p. 322.

⁵⁶ Concretamente se establece que, «si se quiere mejorar la aptitud para el empleo de hombres y mujeres y la calidad de la vida profesional, también es preciso progresar en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres [...]. Además, la participación de las mujeres en el empleo sigue aumentando, y en muchos casos va acompañada de una segregación entre los sexos en el mercado laboral. Por consiguiente, es preciso tener más en cuenta los aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres» (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, *Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo* (2007-2012), 21 febrero 2007, COM(2007)62 final, pp. 3-4).

garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras⁵⁷.

En cuanto a los riesgos relacionados con la incorporación de nuevas tecnologías en el trabajo, las mujeres que trabajan en “plataformas de trabajo en línea” enfrentan principalmente la falta de derechos laborales básicos, así como el riesgo de violencia doméstica. Esta doble preocupación debe ser considerada al evaluar dichos riesgos. Además, el aumento de la participación de las mujeres en trabajos digitalizados y el uso de las tecnologías de la información está generando un aumento del acoso en línea o ciberacoso, lo que puede derivar en estrés laboral y otros riesgos psicosociales para las trabajadoras⁵⁸.

La OIT aboga por la adopción de políticas nacionales de prevención de riesgos laborales (PRL) para mejorar la salud y seguridad de las trabajadoras⁵⁹. Estas políticas deben abordarse especialmente en sectores con alta participación de mujeres, como el de las tecnologías de la información. Además, es necesario reforzar los mecanismos de control sobre las tendencias específicas de empleo y la exposición a riesgos emergentes tanto físicos como psicosociales, a medida que más mujeres se incorporan al mundo laboral. La integración de la perspectiva de género es esencial para elaborar marcos de PRL eficaces.

Por otro lado, la implementación del trabajo en las plataformas digitales ha llevado a una precarización de los derechos laborales que a menudo es difícil de identificar, ya que se desarrolla en un entorno difuso entre lo formal y lo informal. Por lo tanto, respaldamos la inclusión de la igualdad de género en la protección de la seguridad y salud laboral, especialmente porque este tipo de trabajo a menudo comienza en el hogar de las trabajadoras. La OIT también ha destacado la importancia de la igualdad de género en la protección de la seguridad y salud laboral en este contexto, estableciendo que

los gobiernos y los interlocutores sociales deberían trabajar juntos para elaborar políticas que promuevan el reparto de los cuidados y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, así como el desarrollo y la ampliación de las prestaciones que alienten a ambos progenitores a compartir las responsabilidades de los cuidados en igualdad

⁵⁷ EU-OSHA, *Gender issues in safety and health at work. A review*, 2003; J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *op. cit.*, p. 346.

⁵⁸ *Vid.* COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Trabajar para un futuro más prometedor*, OIT, 2019, pp. 31-39; J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *op. cit.*, p. 349.

⁵⁹ *Vid.* COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *op. cit.*, pp. 31-39.

de condiciones⁶⁰.

Como se puede apreciar en los últimos años, tanto instituciones internacionales como la normativa nacional han introducido la preocupación por la igualdad de género, consideración su afectación en el entorno laboral, en materia de distribución del trabajo y exposición a riesgos psicosociales, especialmente en economías basadas en la información, el conocimiento y la presencia de las TIC⁶¹.

2.3. Efectos y consecuencias del teletrabajo sobre la salud psicosocial

Cada vez hay más pruebas que indican que los entornos laborales con condiciones psicosociales deficientes y altos niveles de estrés pueden impactar directa e indirectamente en la salud física y el bienestar mental de los empleados. Por ende, es esencial que se evalúen los posibles impactos de los riesgos psicosociales en la salud⁶².

Según las investigaciones llevadas a cabo, las condiciones psicosociales en el lugar de trabajo pueden causar un efecto negativo en el aspecto emocional y cognitivo, lo cual incluye manifestaciones como la ansiedad, la depresión, la angustia, el síndrome de estar quemado en el trabajo, la toma de decisiones y la atención⁶³. La tensión en el trabajo, la falta de control, el apoyo social insuficiente, altas exigencias psicológicas, desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, y la inseguridad en el empleo, se han identificado como factores predictivos significativos de mala salud mental. Específicamente, la tensión laboral y el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa son los estresores laborales más significativos en términos de sus efectos perjudiciales en la salud mental⁶⁴.

De entre las manifestaciones o efectos del trabajo en la salud psicosocial, podemos subrayar:

- síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT). Se refiere al agotamiento físico, emocional y mental que se produce a raíz de la

⁶⁰ Vid. OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, 2019.

⁶¹ M.C. FERNÁNDEZ FELIPE ET AL., *op. cit.*, p. 19 ss.

⁶² INSST, *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*, cit., p. 80.

⁶³ T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZALEZ, *op. cit.*

⁶⁴ S. STANSFELD, B. CANDY, *Psychosocial work environment and mental health – a metaanalytic review*, en *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 2006, vol. 32, n. 6; INSST, *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*, cit., p. 90.

- exposición prolongada a situaciones laborales emocionalmente exigentes, también conocido como el síndrome de burnout⁶⁵;
- salud mental. Englobamos en este punto la depresión y otros trastornos mentales comunes, como estrés laboral y la ansiedad, que pueden vincularse de manera directa a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo⁶⁶. Asimismo, se puede producir una reducción de la capacidad física y mental de una persona después de haber desempeñado una tarea durante un periodo de tiempo determinado, lo que conocemos como “fatiga mental”, a consecuencia de las demandas laborales que superan la capacidad de respuesta del trabajador⁶⁷;
 - salud social y conductual. Se ha establecido una conexión entre la exposición a riesgos psicosociales y una amplia gama de comportamientos poco saludables, como la falta de actividad física, el consumo excesivo de alcohol y tabaco, una dieta deficiente y un sueño insuficiente⁶⁸;
 - salud física y fisiológica, como trastornos musculoesqueléticos (TME), enfermedad cardíaca o síndrome metabólico y diabetes⁶⁹.

En síntesis, podemos indicar que existe una relación directa entre los riesgos psicosociales y sus consecuencias en la salud física, mental y social de las personas. Esta relación se ha convertido en una preocupación pública importante en términos de la salud, debido a su impacto en la sociedad en general⁷⁰.

Las personas teletrabajadoras, por su parte, enfrentan una mayor carga mental en el desempeño de sus tareas, lo que aumenta su exposición a factores de riesgo psicosocial y, por tanto, a estos efectos y consecuencias que se derivan de la especial sobrecarga de trabajo y de horas laborales, la

⁶⁵ W.B. SCHAUFELI, E.R. GREENGLASS, *Introduction to special issue on burnout and health*, en *Psychology and Health*, 2001, vol. 16.

⁶⁶ T. COX, A. GRIFFITHS, S. LEKA, *Work organization and work-related stress*, en AA.VV., *Occupational Hygiene*, Blackwell, 2005; J. DEVEREUX ET AL., *The role of stress and psychological factors in the development of musculoskeletal disorders: The stress and MSD study*, HSE Report, 2004, n. 273; B. NETTERSTRØM ET AL., *The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression*, en *Epidemiologic Reviews*, 2008, vol. 30.

⁶⁷ O. SEBASTIÁN GARCÍA, M.A. DEL HOYO DELGADO, *op. cit.*, p. 14.

⁶⁸ A. KOUVONEN ET AL., *Relationship between work stress and body mass index among 45,810 female and male employees*, en *Psychosomatic Medicine*, 2005, vol. 67, n. 4; A. KOUVONEN ET AL., *Effort-reward imbalance and sedentary lifestyle: An observational study in a large occupational cohort*, en *Occupational & Environmental Medicine*, 2006, vol. 63, n. 6; T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZALEZ, *op. cit.*

⁶⁹ INSST, *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*, cit., pp. 95-109.

⁷⁰ C. BLACK, *Review of the health of Britain's working age population: Working for a healthier tomorrow*, TSO, 2008.

necesidad de realizar varias tareas simultáneamente, y dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida privada. El uso prolongado de herramientas digitales y la disponibilidad constante que brindan las TIC pueden tener efectos negativos en la concentración y la carga cognitiva y emocional, además de generar riesgos como el estrés laboral y el tecnoestrés. El tecnoestrés se refiere a los efectos negativos derivados del uso excesivo de las tecnologías, incluyendo la tecnofobia (temor a adaptarse a nuevas tecnologías), la tecno-adicción (compulsión incontrolable de usar tecnologías durante largos períodos) y la tecno-fatiga (fatiga mental por el uso prolongado de tecnologías de la información)⁷¹. Así, en los últimos tiempos se ha empezado a mencionar con frecuencia un fenómeno relacionado con la tecno-fatiga, conocido como “fatiga Zoom”. Este término hace referencia a la ansiedad, tensión, agotamiento y preocupación que puede experimentar una persona debido al uso excesivo y frecuente de plataformas de videoconferencias virtuales⁷². Según las estadísticas, el uso de Zoom ha aumentado exponencialmente en el último año, con 300 millones de personas utilizando la plataforma en abril de 2020, en comparación con solo 10 millones en diciembre de 2019. A pesar de que la herramienta ha permitido a muchas empresas mantenerse en contacto online durante la pandemia, la fatiga por las videollamadas ha afectado negativamente a la vida de las personas teletrabajadoras, provocando falta de interés general, actitud cínica y pesimista, dificultades para concentrarse y recordar información, pensamientos negativos y bajos niveles de satisfacción con la vida⁷³.

Asimismo, la falta de un horario laboral regular, el estrés y la exposición a la luz azul emitida por las pantallas digitales también pueden aumentar el riesgo de sufrir trastornos del sueño⁷⁴.

Además, se debe destacar el impacto físico de trabajar desde casa debido a la falta de cumplimiento de los estándares ergonómicos y los equipos de tecnología inadecuados. Esto puede provocar dolores de cabeza, fatiga visual y trastornos musculoesqueléticos debido a posturas estáticas o repetitivas, lo que se manifiesta en dolor cervical y en los tendones de

⁷¹ [Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión \(2019/2181\(INI\)\)](#); CCOO, *El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral*, 2020.

⁷² L. FOSSLIE, M.W. DUFFY, *How to combat zoom fatigue*, en *Harvard Business Review*, 2020, n. 29; B.K. WIEDERHOLD, *Connecting through technology during the coronavirus disease 2019 pandemic: Avoiding “Zoom Fatigue”*, en *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 2020, n. 18; INNERHOUR, [How to Avoid Zoom Fatigue While Working from Home](#), en [thriveglobal.com](#), 20 julio 2020.

⁷³ B.K. WIEDERHOLD, *op. cit.*; INNERHOUR, *op. cit.*

⁷⁴ EUROFOUND, *COVID-19 unleashed the potential for telework-How are workers coping?*, 2020.

muñecas, dedos y codo⁷⁵. Vemos, por tanto, que los trastornos músculo-esqueléticos se ven agravados en el caso del teletrabajo, ya que están asociados con posturas estáticas de grupos musculares en contracción prolongada, como permanecer sentado durante largos períodos frente a la pantalla⁷⁶.

En particular, las teletrabajadoras tienden a enfrentar un mayor riesgo psicosocial derivado del teletrabajo. Esto podría deberse a que las mujeres suelen tener mayores responsabilidades familiares, especialmente si tienen hijos pequeños a su cargo. Como resultado, las mujeres experimentan una carga mental adicional ya que sus tareas laborales pueden ser interrumpidas por las actividades del hogar. La interferencia entre trabajo y familia puede ser una fuente de estrés que aumenta el riesgo de problemas psicosociales tanto en el trabajo como en el hogar⁷⁷.

A medida que avanza el desarrollo tecnológico, se hace más evidente la necesidad de proteger una variedad de bienes jurídicos que experimenta la sociedad contemporánea frente a la amenaza de la nueva tecnología informática⁷⁸. Es igualmente importante diseñar una regulación explícita para el ámbito laboral que ordene la vulneración de derechos fundamentales específicos e inespecíficos⁷⁹.

3. Propuestas de intervención

Hemos podido comprobar que el desarrollo de la actividad laboral a través de la modalidad de teletrabajo trae consigo un elenco de particularidades que hay que tomar en consideración desde la óptica de las consecuencias psicosociales que provocan en las personas teletrabajadoras.

La plasmación del término “teletrabajo”, “conciliación” o “riesgos

⁷⁵ A.L. GARCÍA-IZQUIERDO, *Género y Salud en el Teletrabajo. Panel I. El impacto de las crisis y los contextos de emergencias en el trabajo y el empleo. Una perspectiva de género*, Seminario internacional contra la Violencia de Género, 2020; INFOCOP, [Consecuencias psicológicas y sociales del teletrabajo como nuevo modelo laboral en el contexto actual](#), en www.infocop.es, 29 abril 2021.

⁷⁶ EU-OSHA, [New forms of work in the digital era: implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders](#), Discussion Paper, 2021; F. TOMASINA, A. PISANI, *Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria*, en *Scielo*, 2022, n. 2.

⁷⁷ M.E. MOLINA BRAVO, *Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores*, Universidad San Gregorio de Portoviejo, 2021, p. 21.

⁷⁸ P. HUERTA, *La génesis del derecho fundamental a la protección de datos personales*, Universidad Complutense de Madrid, 2017, p. 298.

⁷⁹ M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *Nuevos paradigmas para los derechos fundamentales del trabajo en la era tecnológica*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2022, n. 5, p. 194.

psicosociales” en las recientes NTP (como la 412 o la 1165) ha dejado entrever que esta unión de materias se torna una preocupación fundamental en el actual mundo globalizado y digitalizado (sobre todo, tras la pandemia). Para evitar estos riesgos psicosociales del teletrabajo, es necesario establecer medidas de prevención y promover la gestión de la salud psicológica de las personas trabajadoras, como podrían ser:

- horarios de trabajo claros. Establecer límites claros a las horas de trabajo en el teletrabajo y garantizar el derecho de las personas trabajadoras a desconectar fuera de su horario laboral. Esto podría incluir la obligación de la parte empleadora de implementar medidas para evitar el uso excesivo de dispositivos móviles y correos electrónicos fuera del horario laboral;
- promover el contacto y la comunicación entre las personas trabajadoras, así como ofrecer apoyo y supervisión por parte de los superiores, que habrían de proporcionar formación y capacitación adecuadas sobre el teletrabajo y los riesgos psicosociales asociados a este modo de trabajo. Esto debería incluir información sobre cómo detectar y prevenir el estrés, la ansiedad y otros problemas de salud mental relacionados con el teletrabajo;
- establecer la obligación de la parte empleadora de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable en el teletrabajo, incluyendo la provisión de equipos ergonómicos, conexiones de internet seguras y estables, y otros recursos necesarios para garantizar la salud y el bienestar de las personas trabajadoras;
- es esencial contar con cláusulas de desconexión digital en los acuerdos colectivos para prevenir los riesgos psicosociales del teletrabajo y reducir los efectos negativos que una disponibilidad constante puede tener en la conciliación y corresponsabilidad familiar. De esta manera, la desconexión digital se convierte en una herramienta fundamental para abordar estos problemas emergentes;
- fomentar la voluntad de las personas trabajadoras de tomar cartas en el asunto, emprendiendo una actitud de autocuidado: establecer límites psicológicos entre el trabajo y la vida personal, pequeñas pausas en la jornada o contacto con el resto del equipo de la empresa.

4. Medidas preventivas

A su vez, hemos visto que las mujeres son las más perjudicadas en el teletrabajo debido a una serie de factores, que incluyen la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo en el lugar de trabajo, problemas de conciliación

de la vida laboral y personal, entre otras. Por ende, es importante tomar medidas para abordar estos problemas y garantizar que el teletrabajo sea equitativo y justo para todas las personas trabajadoras, independientemente de su género:

- en primera instancia, habría que identificar situaciones de desigualdad de género en la población trabajadora española en términos de los diferentes riesgos psicosociales y estimar su prevalencia, que podría ser un primer paso para ayudar a abordar los problemas que enfrentan las mujeres en el teletrabajo y garantizar que el trabajo sea equitativo y justo para todas las personas trabajadoras;
- creación de redes de apoyo. La parte empleadora puede fomentar la creación de redes de apoyo entre las personas trabajadoras, especialmente para las mujeres. Esto puede incluir la creación de grupos de discusión o foros en línea, el establecimiento de mentorías y el fomento de la colaboración y el apoyo mutuo entre las personas trabajadoras.

5. Propuestas de *lege ferenda*

Después de todo lo expuesto, vamos a desarrollar brevemente algunas propuestas de *lege ferenda* para una nueva y futura reforma legislativa, pero que no pretender ser exhaustivas:

- elaboración de una directiva que garantice el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras. Además, debería crearse una directiva comunitaria para regular la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas. Esta directiva serviría como marco para todos los Estados miembros, incluyendo aquellos como España que actualmente no tienen una normativa similar⁸⁰;
- ampliación información y elenco de prevención de riesgos psicosociales en una futura ley de trabajo a distancia en la que ya observamos una cierta preocupación por el legislador de los riesgos psicosociales que se pueden derivar del desarrollo de la prestación laboral bajo esta modalidad;
- sería oportuno establecer en la LPRL la obligación de la parte empleadora de llevar a cabo evaluaciones de riesgos psicosociales en el

⁸⁰ Dentro del actual Marco Estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo (2021-2027), una de las principales líneas de acción es la digitalización, con especial atención al derecho a la desconexión digital. Asimismo, en 2021, el Parlamento Europeo emitió una Resolución en la que urge a la Comisión Europea a regular este derecho mediante una Directiva.

teletrabajo, incluyendo la identificación de factores como la carga de trabajo, la falta de contacto social, el aislamiento, la incertidumbre laboral y otros factores que puedan afectar la salud mental de las personas teletrabajadoras o que trabajen haciendo un uso extensivo de las TIC;

- potenciar el papel del sindicalismo y la negociación colectiva, de manera que la parte empleadora lleve a cabo una consulta regular con las personas trabajadoras y sus representantes para discutir los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y la manera de abordarlos de manera efectiva. Esto debería incluir la creación de canales de comunicación claros y eficaces entre la parte empleadora y las personas trabajadoras afectadas;
- afianzamiento de la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LOI), lo que permitiría abordar los riesgos laborales asociados a las desigualdades de género y al impacto de las nuevas tecnologías de manera más efectiva y justa. Desde una perspectiva nacional, es importante prestar especial atención a las contribuciones de LOI, porque establece medidas específicas para proteger la salud de las mujeres en el lugar de trabajo, así como para prevenir riesgos psicosociales y fomentar la corresponsabilidad familiar;
- es importante tener en cuenta las diferencias de género para reconocer los factores que pueden influir en los riesgos que enfrentan hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Esto implica adoptar estrategias de prevención adecuadas desde una “perspectiva de género” en cuestiones de salud y seguridad laboral⁸¹.

Estas propuestas podrían ayudar a garantizar que el teletrabajo se realice de manera segura y saludable para todas las personas trabajadoras, y que se aborden adecuadamente los riesgos psicosociales asociados a este modo de trabajo. Es importante recordar que cualquier reforma legal debe ser adecuada para la realidad del mercado laboral y tener en cuenta las necesidades de la parte empleadora y la parte trabajadora. Y, dado que esta época histórica no puede compararse con ninguna otra vivida por la humanidad, las medidas legislativas que adoptemos deben ser igualmente excepcionales.

⁸¹ *Vid.* EU-OSHA, *La mujer y la salud en el trabajo*, 2012, p. 20.

6. Bibliografía

- AFFOR (2022), *I Estudio global sobre el impacto psicológico del COVID-19 en la salud psicosocial de las personas trabajadoras*
- ALARCÓN-VÁSQUEZ Y. ET AL. (2022), *Riesgo psicosocial del trabajo en casa de mujeres en tiempo de pandemia*, en *Tejidos Sociales*, n. 1
- ALASTRUEY ANZA J.C., GÓMEZ ETXEBARRÍA M. (2012), *Herramientas frente a los riesgos organizativos y la violencia laboral*, en OBSERVATORIO VASCO DE ACOSO MORAL, *La Salud Mental de las y los Trabajadores*, Wolters Kluwer
- ALMEIDA D., MAGGS J., GALAMBOS N. (1993), *Wives' employment hours and spousal participation in family work*, en *Journal of Family Psychology*, vol. 7, n. 2
- BARUCH G., BARNETT R. (1986), *Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women*, en *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 51, n. 3
- BENJUMEA M., VILLA E., VALENCIA J. (2016), *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura*, en *Revista CEA*, n. 4
- BLACK C. (2008), *Review of the health of Britain's working age population: Working for a healthier tomorrow*, TSO
- BLANCO G., FELDMAN L. (2000), *Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora*, en *Salud Pública de México*, n. 3
- BRADLEY G. (1989), *Computers and the Psychological Work Environment*, Taylor and Francis
- BUITRAGO RAMÍREZ F., CIURANA MISO R., FERNÁNDEZ ALONSO M., TIZÓN J. (2020), *Pandemia de la COVID-19 y salud mental: reflexiones iniciales desde la atención primaria de salud española*, en *Atención Primaria*
- CCOO (2020), *El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral*
- CEPAL (2020), *El desafío social en tiempos del COVID-19*, Informe especial COVID-19, n. 3
- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO (2019), *Trabajar para un futuro más prometedor*, OIT
- COX T. (1985), *The nature and measurement of stress*, en *Ergonomics*, n. 28
- COX T., GRIFFITHS A., LEKA S. (2005), *Work organization and work-related stress*, en AA.VV., *Occupational Hygiene*, Blackwell
- COX T., GRIFFITHS A., RIAL-GONZALEZ E. (2000), *Research on work related stress*, EU-OSHA
- DE VICENTE PACHÉS F. (2020), *Teletrabajo y salud laboral en la era COVID: el nuevo marco normativo de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo*, en *Documentación Laboral*, n. 121

- DEMEROUTI E., BAKKER A.B., BULTERS A. (2004), *The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study*, en *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 64
- DEVEREUX J. ET AL. (2004), *The role of stress and psychological factors in the development of musculoskeletal disorders: The stress and MSD study*, HSE Report, n. 273
- DI MARTINO V. (2004), *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*
- EU-OSHA (2021), [New forms of work in the digital era: implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders](#), Discussion Paper
- EU-OSHA (2012), *La mujer y la salud en el trabajo*
- EU-OSHA (2003), *Gender issues in safety and health at work. A review*
- EUROFOUND (2020), *COVID-19 unleashed the potential for telework-How are workers coping?*
- FERNÁNDEZ FELIPE M.C. ET AL. (2015), *Carga mental en la mujer trabajadora: desigualdad de género y prevalencia*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ M. (2022), *Nuevos paradigmas para los derechos fundamentales del trabajo en la era tecnológica*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 5
- FERNÁNDEZ-MACÍAS E. (2017), *Automation, digitisation and platforms: implications for work and employment. Concept Paper*, Eurofound
- FORASTIERI V. (ILO), *Women workers and gender issues on occupational safety and health-information note*, 2012
- FOSSLIEN L., DUFFY M.W. (2020), *How to combat zoom fatigue*, en *Harvard Business Review*, n. 29
- FSC-CCOO (2017), *El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral*
- GARCÍA BUSTOS J.M. ET AL. (2020), *Riesgos psicosociales y COVID-19. Informe de investigación. El impacto de la pandemia por virus SARS-CoV-2 (enfermedad por coronavirus 2019; COVID-19) en los riesgos laborales psicosociales*, UGT
- GARCÍA-IZQUIERDO A.L. (2020), *Género y Salud en el Teletrabajo. Panel I. El impacto de las crisis y los contextos de emergencias en el trabajo y el empleo. Una perspectiva de género*, Seminario internacional contra la Violencia de Género
- GLOWINKOWSKI S.P., COOPER C.L. (1986), *Managers and professionals in business/industrial settings: The research evidence*, en *Journal of Organizational Behavior Management*, vol. 8
- GÓMEZ SALADO M.A. (2021), *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Aranzadi, 2021

- GÓMEZ SALADO M.A. (2021), *La Cuarta revolución industrial: impacto de los avances tecnológicos sobre el empleo y aspectos jurídico laborales*, Aranzadi
- GONZÁLEZ COBALEDA E. (2021), *La huella psicosocial de la Covid-19 en la población trabajadora: lecciones de gestión para el futuro, según la OIT*, en *Boletín LARPSICO*, n. 1
- GONZÁLEZ COBALEDA E. (2021), *Los desafíos normativos ante la transformación digital con perspectiva de género. Una mirada crítica al futuro de las relaciones laborales*, en AA.VV., *Identidades, segregación, vulnerabilidad: ¿Hacia la construcción de sociedades inclusivas? Un reto pluridisciplinar*, Dykinson
- HARNOIS G., GABRIEL P. (2000), *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*, WHO
- HUERTA P. (2017), *La génesis del derecho fundamental a la protección de datos personales*, Universidad Complutense de Madrid
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2021), *Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, vol. 3
- INFOCOP (2021), [Consecuencias psicológicas y sociales del teletrabajo como nuevo modelo laboral en el contexto actual](http://www.infocop.es), en www.infocop.es, 29 abril
- INGERSOLL G.L. ET AL. (1999), *The effect of patient-focused redesign on midlevel nurse managers role responsibilities and work environment*, en *Journal of Nursing Administration*, vol. 29, n. 5
- INNERHOUR (2020), [How to Avoid Zoom Fatigue While Working from Home](http://thriveglobal.com), en thriveglobal.com, 20 julio
- INSST (2022), *Tema 10: Factores de Riesgo Psicosocial. Concepto y caracterización. Clasificaciones de Factores de Riesgo Psicosocial. Factores de Riesgo relativos a las Nuevas Formas de Organización del Trabajo y el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)*, en INSST, *Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, O.A., M.P. (INSST)
- INSST (2018), *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general*
- KOUVONEN A. ET AL. (2006), *Effort-reward imbalance and sedentary lifestyle: An observational study in a large occupational cohort*, en *Occupational & Environmental Medicine*, vol. 63, n. 6
- KOUVONEN A. ET AL. (2005), *Relationship between work stress and body mass index among 45,810 female and male employees*, en *Psychosomatic Medicine*, vol. 67, n. 4
- KUOPPALA J., LAMMINPÄÄ A., LIIRA J., VAINIO H. (2008), *Leadership, job well-being, and health effects – A systematic review and a meta-analysis*, en *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, vol. 50, n. 8

- LANDSBERGIS P.A., CAHILL J., SCHNALL P. (1999), *The impact of lean production and related new systems of work organization on worker health*, en *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 4, n. 2
- LÓPEZ BALAGUER M. (2010), *Introducción a AA.VV., El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch
- LYNCH J. ET AL. (1997), *Workplace conditions, socioeconomic status, and the risk of mortality and acute myocardial infarction: The Kuopio Ischemic Heart Disease Risk Factor Study*, en *American Journal of Public Health*, vol. 87
- MAJOR B. (1993), *Gender, entitlement, and the distribution of family labor*, en *Journal of Social Issues*, vol. 49, n. 3
- MARTÍN POZUELO-LÓPEZ A. (2020), *Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo*, en AA.VV., *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch
- MIÑARRO YANINI M. (2021), *Análisis de actualidad. La «buclea psicosocial» de la COVID-19 en la población trabajadora: conclusiones y aprendizajes*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 461-462
- MIRANDA BENAVIDES K., PRENDAS AGUILAR G., MIRANDA BENAVIDES Y., *El teletrabajo, valoraciones de las personas trabajadoras en relación con las ventajas y desventajas, percepción de estrés y calidad de vida*, en *Nuevo Humanismo*, 2021, n. 1
- MOLINA BRAVO M.E. (2021), *Teletrabajo y los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores*, Universidad San Gregorio de Portoviejo
- MONTES ADALID G.M. (2022), *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, Aranzadi
- MORENO JIMÉNEZ B. (2011), *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 57
- MORENO JIMÉNEZ B., BÁEZ LEÓN C. (2010), *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSST
- NETTERSTRØM B. ET AL. (2008), *The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression*, en *Epidemiologic Reviews*, vol. 30
- OBSERVATORIO DEL TRABAJO A DISTANCIA (2020), *Libro Blanco del Trabajo a Distancia. Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*
- OBSERVATORIO VASCO DE ACOSO MORAL (2012), *La Salud Mental de las y los Trabajadores*, Wolters Kluwer
- OIT (2021), [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo](#)
- OIT (2019), *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*

- RIVAS VALLEJO P. (2009), *Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 74 extra.
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2020), *Aspectos jurídicos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales sobre la protección de la salud y seguridad de la mujer trabajadora*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4
- SALA FRANCO T. (2020), *Los precedentes normativos legales del teletrabajo*, en AA.VV., *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch
- SAUTER S.L., HURRELL J.J., COOPER C.L. (1989), *Job Control & Worker Health*, Wiley & Sons
- SCHAUFELI W.B., GREENGLASS E.R. (2001), *Introduction to special issue on burnout and health*, en *Psychology and Health*, vol. 16
- SEBASTIÁN GARCÍA O., DEL HOYO DELGADO M.A. (2002), *La carga mental de trabajo*, INSHT
- SMITH M.J. (1985), *Machine-paced work and stress*, en AA.VV., *Job Stress and Blue Collar Work*, Wiley & Sons
- STANSFELD S., CANDY B. (2006), *Psychosocial work environment and mental health – a metaanalytic review*, en *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, vol. 32, n. 6
- TOMASINA F., PISANI A. (2022), *Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria*, en *Scielo*, n. 2
- UNDP (2020), *The Economic Impacts of COVID-19 and Gender Inequality. Recommendations for Policymakers*, Briefing Note
- VELÁQUEZ M. (2021), *El Covid ha disparado los riesgos psicosociales en el trabajo*, en *El Correo*
- VILA TIERNO F., MONTES ADALID G.M. (2020), *Breves notas introductorias en torno a la definición del teletrabajo. La evolución hacia un nuevo modo de prestación laboral*, en AA.VV., *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Laborum
- WARR P.B. (1992), *Job features and excessive stress*, en AA.VV., *Prevention of Mental Ill Health at Work*, HMSO
- WIEDERHOLD B.K. (2020), *Connecting through technology during the coronavirus disease 2019 pandemic: Avoiding “Zoom Fatigue”*, en *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, n. 18

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

