

La prevención de riesgos laborales en el entorno digitalizado desde una perspectiva de género*

The prevention of occupational risks in the digitalized environment from a gender perspective

COVADONGA FERNÁNDEZ VILLAR

Abogada

Estudiante de doctorado en la Universidad de Oviedo

doi: 10.20318/femeris.2024.8642

1. La salud laboral de la mujer ante los retos marcados por la digitalización

La incorporación progresiva de las tecnologías de la información y la comunicación en los sistemas productivos, así como el incesante desarrollo de la inteligencia artificial y los procesos automatizados, plantean una serie de ventajas organizativas para el empresario, que son origen de nuevos y diversos escenarios laborales en un contexto que se enmarca en una nueva revolución industrial o la ya denominada revolución industrial 4.0¹. Téngase en cuenta que, si centramos la atención en la figura de la persona trabajadora en este nuevo contexto, se hace necesario delimitar los efectos que puedan existir en la salud de las personas trabajadoras y en el concreto ámbito de la prevención de riesgos laborales², ya que pueden existir “nuevos riesgos” característicos de esta tipología de prestación de servicios que se enmarca en una sociedad digital.

En efecto, estas relaciones laborales, que discurren con el uso de herramientas tecnológicas, generan *per sé* nuevas obligaciones y riesgos para el responsable de la salud de las personas trabajadoras. La emergencia de estos nuevos riesgos es múltiple y variada, a saber: acceso a los datos personales pertenecientes al vínculo más íntimo de la persona, sobreexposición de la persona mediante el uso dispositivos tecnológicos a través de los cuales faciliten las conductas de acoso laboral o ciberacoso, incidencia de mecanismos

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto Negocia2, Negociación colectiva y Diálogo social para una Ordenación Sostenible del trabajo (Ref.: PID2022-137853NB-I00).

¹ Mercader Uguina, Jesús R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 24 y ss.

² La doctrina ha centrado su atención en numerosos estudios entre los que podremos destacar: Monreal Bringsvaerd, Erik, Thibault Aranda, Xavier y Jurado Segovia, Ángel (coords.), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25 aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020; Molina Navarrete, Cristóbal y Vallecillo Gámez, María Rosa (dirs.) y González Cobaleda, Estefanía (coord.), *De la economía digital a la sociedad del E-Work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.

de control y supervisión o el propio *modus operandi* de la prestación laboral que tenga el efecto de una permanente –o casi permanente– conexión al trabajo³.

Realmente, respecto de aquellos riesgos laborales derivados de la introducción de las nuevas tecnologías enmarcadas en la revolución 4.0, aquellos que adquieren mayor relevancia son los referidos a los riesgos psicosociales y organizacionales⁴. Se denominan, como tal, a aquellos que tienen relación con la organización del trabajo, afectando a la salud de las personas que se perpetran a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, con emociones cognitivas, fisiológicas y del comportamiento negativas, a los que se llama estrés. De hecho, las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre los que se les exige y los recursos con los que cuentan para satisfacer dichas exigencias⁵.

La razón estriba en que las características propias de la prestación de servicios que se desarrolla mediante el uso de dispositivos tecnológicos, en muchas ocasiones, permite o facilita el acceso a la esfera personal de la persona trabajadora, fuera de su jornada laboral.

En definitiva, la doctrina coincide en que las tecnologías digitales hacen cada vez más porosas las esferas, tanto internas como externas, de las propias organizaciones de trabajo⁶ ya que el poder dirección es capaz de llegar al ámbito más íntimo de la persona trabajadora.

En lo que al objeto de estudio respecta, vamos a prestar atención a aquellos efectos perjudiciales, tales como, un aumento de la individualización de las relaciones laborales y aislamiento, estrés por automatización de puestos de trabajo, sobrecarga física y cognitiva por manejo de mayores números de datos⁷, con mayores exigencias en los tiempos de producción, disolución de los tiempos de trabajo y descanso⁸, provocando estrés laboral por exceso de hiperconectividad⁹, entre otros.

Todo ello evidencia la necesidad de ajustar nuestro sistema de prevención de riesgos laborales a los continuos desafíos que imponen las nuevas formas de organización del trabajo sobre la implantación generalizada de estas nuevas tecnologías¹⁰.

³ A propósito de ello se realiza una clara exposición de algunos de estos riesgos, añadiendo el propio efecto de la exposición a las pantallas o medios tecnológicos similares (García Murcia, Joaquín, “El empresario y las nuevas tecnologías: mayores facultades, pero también nuevas obligaciones y nuevos riesgos”, en MONREAL BRINGSVAERD, Erik, Thibault Aranda, Xavier y Jurado Segovia, Ángel (coords.), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25 aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p.47).

⁴ Álvarez Cortés, Juan Carlos, “Los riesgos vinculados a la digitalización de las empresas y su vinculación”, en Álvarez Cortés, Juan Carlos, Vila Tierno, Francisco (dirs) Ordóñez Casado, María Iluminada Ordóñez Casado, *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Laborum Ediciones, Murcia, 2020, p.296 y 197.

⁵ OIT, *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género, 2013*, https://www.ilo.org/san-jose/publicaciones/WCMS_227402/langes/index.htm#:~:text=La%20organizaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20y%20los%20riesgos%20psicosociales%3A,personas%20a%20trav%C3%A9s%20de%20mecanismos%20psicol%C3%B3gicos%20y%20fisiol%C3%B3gicos.

⁶ Molina Navarrete, Cristóbal, *El ciberacoso en el trabajo*, La Ley, Madrid, 2019, p.17.

⁷ Álvarez Cortés, “Los riesgos vinculados a la digitalización de las empresas y su vinculación”, *op.cit.*, p.197.

⁸ Miñarro Yanini, Margarita, “La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención”, *Doc. Labor*, N^o 119, 2020, p. 15 y ss

⁹ Álvarez Cortés, “Los riesgos vinculados a la digitalización de las empresas y su vinculación”, *op.cit.*, p.197.

¹⁰ Mercader Uguina, Jesús R., “Riesgos laborales y transformación digital: hacia una empresa tecnológicamente responsable”, *Teorías y Derechos: Revista de Pensamiento Jurídico*, N^o 23, 2018, pp.92 y ss.

Es relevante que este panorama digitalizado, presente y futuro, despliega sus efectos de manera diferente frente a las mujeres y a los hombres, atribuyendo a la igualdad de género uno de los grandes retos que plantea esta revolución tecnológica¹¹, siendo ésta la preocupación que se trata de abordar en este análisis.

Debemos partir de la idea de que el uso de la tecnología en las relaciones laborales se vislumbra como una herramienta útil para conseguir la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. Muestra de ello, se encuentra en el objetivo 5.6 b de Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de la ONU que proclama “mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres”¹². Además, el mismo debe vincularse, de igual forma, con el objetivo 8 sobre trabajo decente.

En este sentido, se debe de fomentar la inclusión y acceso de la mujer a las profesiones tecnológicas, mediante políticas formativas e informativas ya que, en la actualidad, se ven infrarrepresentadas a causa de la brecha digital de género¹³.

Sin embargo, también detectamos desventajas específicas para las mujeres ya que se enfrentan a una serie de barreras y debilidades, con un trasfondo estructural, derivado de los tradicionales roles de género. Y por ello, sus relaciones laborales discurren de manera distinta a la de los hombres, con singularidades propias y desafíos diferentes, propios la revolución tecnológica¹⁴. De hecho, la doctrina ha advertido que estas estas nuevas formas de prestación de trabajo, más líquidas y dinámicas, amplían la desigualdad de género por causa de las brechas digitales e intensifican las ya tradicionales¹⁵.

Y es que, aparentemente, la digitalización de las relaciones laborales puede aportar a la mujer trabajadora un mayor nivel de flexibilidad y autonomía en el desempeño de su trabajo con efectos positivos en la conciliación de la vida familiar¹⁶. Cuestión que ha sido objeto de críticas al vislumbrar ciertos riesgos que pueden perpetuar roles de género tradicionales al fomentar la conciliación, pero no así la corresponsabilidad, al seguir asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y domésticas, el colectivo femenino¹⁷.

¹¹ Mella Méndez, Lourdes, “Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género”, *Trabajo y Derecho*, N°6, 2020, p.2

¹² El objetivo 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, 70/1, de 25 de septiembre de 2015 lleva el título “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a las niñas”.

¹³ Matiza que ello tendrá efectos positivos en beneficio de la economía y de la sociedad en su conjunto (Moreno Gené, Josep, “Nuevas tecnologías, COVID y Género”, en Romero Burillo, Ana María (dir.), Bardina Martín, Yolanda y Rodríguez Orgaz, Cristina (coords.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Aranzadi, 2023, p. 61.

¹⁴ Durán Bernardino, Manuela, “Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, *Revista de Estudios Jurídicos UJAEN*, N°21, 2021, p.3.

¹⁵ Casas Baamonde, María Emilia, “Trabajo de las mujeres y digitalización”, *Revista de Derecho Laboral vLEX*, N° 4, 2021, pp. 67-88.

¹⁶ Se refiere a la liberación de un estricto control espacio-temporal a la trabajadora que le permita distribuir el desempeño de su trabajo digitalizado de acuerdo con sus responsabilidades familiares (Domínguez Morales, Ana, “El trabajo digital ¿plataforma de integración laboral de calidad para las mujeres?”, en AAVV, *El futuro de trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Informes y Estudios General*, N°23, Ministerio de Trabajo, Migraciones, y Seguridad Social, Madrid, 2019, p.193 y ss).

¹⁷ Martínez Barroso, María de los Reyes, “Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud”, en Romero Burillo, Ana María (dir.) y Bardina Martín, Yolanda y Rodríguez Orgaz, Cristina (coords.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023, p.145.

En efecto, la calidad en el acceso al empleo de la mujer trabajadora tecnológica se ve perjudicada debido a una polarización en las ocupaciones, resultando con ello que las profesiones más feminizadas se ven afectadas negativamente¹⁸. De hecho, la irrupción de la era tecnológica nos muestra aquellos estereotipos que atentan contra el principio a la igualdad, maquillados con una apariencia más moderna que, en realidad, puede provocar que la mujer se enmarque en un trabajo más informal, a tiempo parcial, con un crecimiento de autoempleo, todos ellos, con mayores índices de precariedad, cuestiones a las que haremos alusión a continuación.

De hecho, para abordar esta cuestión, es fundamental considerar que las transformaciones del mercado de trabajo vinculadas al proceso de digitalización de los procesos productivos permiten participar en el mercado de trabajo a colectivos que normalmente estarían excluidos por discapacidad, responsabilidades familiares o enfermedad; dando pie a que lo que, en apariencia, es una oportunidad para lograr un incremento de la participación de las mujeres en el empleo, supone una perpetuación de los roles de género, con el menoscabo de asegurar un trabajo decente¹⁹, con implicaciones importantes en materia de salubridad.

Uno de los aspectos a destacar es cómo la actual tendencia a la flexibilización de las condiciones laborales y la globalización de los procesos de producción provoca un aumento del autoempleo vinculado a la economía de plataformas²⁰. De hecho, se ha destacado en el Informe mundial realizado por la OIT, bajo el título *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo de trabajo* (2021), la significación que adquiere para las mujeres trabajadoras esta tipología de trabajo, así como su preferencia o, en ocasiones, necesidad propia, de trabajar desde casa y de disponer de esa flexibilidad laboral característica²¹.

Merece destacar que, desde esta óptica, no son pocos los efectos perversos en materia de salud, especialmente relevantes o sensibles sobre los riesgos psicosociales que se puedan producir, y especialmente, aquellos en materia de salud mental, al perpetuar ciertas prácticas y roles machistas, en tanto que recae sobre la mujer, el mayor peso de las cargas y cuidados familiares y domésticos, generando una “doble carga” a la mujer trabajadora, con una cristalización o estancamiento de los objetivos de corresponsabilidad²².

Así todo, el reciente Informe realizado por una Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España de 2023 “Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas”, donde participan en él miembros de la

¹⁸ Moreno Gené, “Nuevas tecnologías, COVID y Género”, *op.cit.*, p.61.

¹⁹ Williams Jiménez, Iván, “Esclareciendo el vínculo entre la transformación digital del trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras”, en Molina Navarrete, Cristóbal y Vallecillo Gámez, María Rosa (dir) González Cobaleda, Estefanía (coord.), *De la economía digital a la sociedad del E-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, p.428.

²⁰ Este informe posiciona a España entre uno de los países principales que tratan de acceder a esta tipología de trabajo vinculado a un nivel bajo medio de ingresos (Huws, Úrsula; Spencer, Neil H., Coates, Mat, *The platformisation of work in Europe. Highlights from research in 133 countries*, University of Hertfordshire, Brussels, 2019, p.52).

²¹ Informe OIT *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo de trabajo*, 2021, p.7 y ss.

²² Domínguez Morales, “El trabajo digital ¿plataforma de integración laboral de calidad para las mujeres?”, *op.cit.*, p.192.

AEDTSS, organizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, denominado “Informe Presme”²³ advirtió que, a raíz de la pandemia provocada por la COVID-19 “cuando se adoptaron medidas de “conciliación” como el teletrabajo o el derecho a la readaptación o reducción de jornada hasta el 100% para la atención de familiares que “por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten cuidado personal o directo”, el trabajo de cuidados recayó masivamente sobre las mujeres en el hogar, mucho más aún de lo que ya lo estaba”.

A nuestro juicio, factores como la flexibilidad en el tiempo de trabajo o en el traslado de centros de trabajo al domicilio, no deben promover que sea la mujer trabajadora tecnológica la que acabe asumiendo mayor dedicación en el tiempo de cuidados y de actividades domésticas. Si bien, en esta materia será desarrollada con detenimiento en el epígrafe posterior.

En definitiva, este análisis se centrará en aquellos riesgos laborales psicosociales en el ámbito laboral digitalizado, que pueden afectar especialmente a la mujer trabajadora y que, muchos de ellos, se producen o incrementan por el uso de la tecnología en el entorno laboral: veáse por ejemplo, el denominado tecnoestrés, fatiga digital, ansiedad, depresión o incremento de adicciones fruto de la victimización por conductas propias de ciberacoso²⁴. Por ello, a la vista de los factores negativos provocados en la seguridad y salud en esta tipología de empresas virtualizadas, nuestro estudio se centrará en dos aspectos que entendemos son especialmente sensibles: la limitación de la jornada de trabajo y el ciberacoso.

2. El necesario cambio en el modelo de prevención de riesgos laborales en los nuevos contextos productivos

Respecto del origen y evolución de la ordenación jurídica en materia de prevención de riesgos laborales, se ha advertido por parte de la doctrina que el prisma del legislador ha partido desde una fórmula reparadora y no propiamente preventiva²⁵. Al respecto, se evidencia la necesidad de invertir esta tendencia por parte tanto de los empresarios, como garantes de la salud de las personas trabajadoras, como del legislador laboral. En efecto, debemos traer a colación cómo la protección de las personas trabajadoras frente a los accidentes de trabajo fue configurada inicialmente en la primitiva Ley de Accidentes de Trabajo, de 31 de enero de 1990. En esta norma se trataba de proteger a aquellos que ya había sufrido un accidente²⁶.

²³ En el informe se insiste en la necesidad de que las regulaciones jurídicas en materia de tiempo de trabajo descansos, transparencia y previsibilidad de la prestación laboral fueran revisadas a fin de adaptarlas a las nuevas tipologías de trabajo Informe AAVV. “Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas, 2023, Ministerio de Trabajo y Economía Social, p.40.

²⁴ Comité Económico y Social Europeo, *Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo*, diciembre de 2017, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52017AE1866>, Consultada 8/5/2024.

²⁵ En este sentido, Álvarez Cortés, “El modelo legal de prevención de riesgos laborales. Ajustes y Desajustes”, en AAVV, *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y saños de una protección social centenaria*, T. II, Laborum, Murcia, 2020, pp.226 y ss.

²⁶ Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz y Lahera Forteza, Jesús, “Ley de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1990”, en García Murcia, Joaquín y Castro Argüelles, María Antonia (dirs.), *Legislación histórica de previsión, social*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2009, pp.43-52.

Revertir este prisma, desde la reparación a la prevención, suponía una demanda urgente para afrontar por parte del legislador laboral. De hecho, la alta siniestralidad en España arroja datos preocupantes²⁷ y, por ende, es una advertencia de la falta de responsabilidad de los empresarios en materia de salud.

Si bien, debemos acudir a la evolución que ha tenido el concepto de riesgo en los últimos años, erigiéndose sobre un conjunto de normas destinadas a regular, no sólo la atribución de responsabilidades reparadoras al empleador, sino a organizar la prevención, introduciendo pautas de gestión y dirección de las empresas y sobre los focos de riesgo. Este recorrido supone el pasar de un concepto de riesgo basado en accidente súbito, con consecuencias y causas bien definidas, a un concepto mucho más difuso, donde la relación causa efecto no aparece tan claramente delimitada²⁸, en parte, porque emergen nuevos riesgos por el uso de las tecnologías de la información que, a priori, no son tan evidentes.

Para realizar un análisis del marco normativo preventivo general, debemos partir de la idea de que, a pesar de que esta materia es competencia estatal, el legislador comunitario se ha encargado de establecer estándares mínimos de adopción por cada uno de los estados, debiendo destacar el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea²⁹. Asimismo, el artículo 31 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales proclama el derecho de toda persona trabajadora en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, haciendo mención expresa a la limitación del tiempo de trabajo. Por su lado, se debe destacar la importancia de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo³⁰ ya que se advierte que, mediante su transposición, de que el legislador laboral español apreció la importancia de regular con cierto rigor la materia de seguridad y salud³¹.

En el ordenamiento jurídico español, se debe partir del mandato previsto en la Constitución Española de 1978, en su artículo 40.2, que proclama que los poderes públicos se encargarán de velar por la seguridad y salud en el trabajo, y, garantizarán el descanso necesario. Desde luego, la materialización del compromiso del legislador por regular los aspectos que afectan a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, se contiene la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. El artículo 14 de esta norma dispone que todos los riesgos, derivados del trabajo, han de integrarse

²⁷ En España, durante el año 2021, se registraron 601.123 accidentes de trabajo con baja (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Informe anual de accidentes de trabajo en España 2021, 2022*, <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/informe-anual-de-accidentes-de-trabajo-en-espa%C3%B1a-2021>).

²⁸ López Parada, Rafael Antonio, "Informática. Productividad y salud laboral", en Alarancón Caracuel, Manuel Ramón y Esteban Legarreta, Ricardo (coords.), *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2004, p.90.

²⁹ En su art. 153.1 a) dispone que la Unión Europea apoyará y completará la acción de los Estados miembros sobre "la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores".

³⁰ En profundidad, Castro Argüelles, María Antonia, "Seguridad y salud en el trabajo (Directiva 89/391/CEE y directivas complementarias)", en García Murcia, Joaquín (coord.), *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español: un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Comunidad Europea*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2005.

³¹ Álvarez Cortés, Juan Carlos, "Los riesgos vinculados a la digitalización de las empresas y su prevención", *op.cit.*, p.283.

en el sistema preventivo. Además, se garantiza que la persona trabajadora tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo en el artículo 19.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Lógicamente, estos riesgos laborales provocados o incrementados por el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación también deben de ser contemplados en las acciones preventivas de la empresa, teniendo en cuenta la prevalencia de aquellos de carácter psicosocial con especial atención al aseguramiento de los principios de igualdad de trato por razón de sexo.

Además, no es posible que crear una desventaja de unas personas trabajadoras frente a otras que, bien sea por sus condiciones físicas, psíquicas o por su pertenencia a un determinado género, no pueda desarrollar su trabajo en igual forma ya que esta circunstancia atentaría el principio de adaptación del trabajo a la persona, el cual, mediante su aplicación rigurosa “se consigue activar el principio de igualdad en el ámbito preventivo y lograr que el empresario ponga en marcha las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras puedan efectuar sus funciones en unas condiciones saludables e igualitarias, sea cual sea el lugar, las circunstancias y su género”³².

En este sentido, no se puede ignorar una forma de trabajo que fue imponiéndose a tenor de la pandemia global provocada por el COVID-19, esta es, el teletrabajo. A raíz de esta nueva, o más bien generalizada, forma de prestación de servicios, el legislador laboral se ha preocupado por las repercusiones en materia de salud que pudieran existir por razón de sexo.

De hecho, la tutela antidiscriminatoria por estos motivos ya encontraba su cobertura legal en el propio texto estatutario; sin embargo, entendemos que el legislador ha querido reforzarlo, precisamente, debido a que tanto el ejercicio de estos derechos de conciliación o corresponsabilidad, como el aseguramiento de mantener unas condiciones dignas y de salubridad, es más complicado de garantizar en el caso en que la prestación de servicios se realiza de manera a distancia que presencial³³. En este sentido, del artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, se desprende la obligación empresarial de evitar que se produzca cualquier discriminación, bien directa o indirecta, por razón de sexo y fomentar la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres frente a las labores de cuidado. Concretamente, el artículo 4.3 de esta norma impone que las medidas empresariales que pretendan aplicar el teletrabajo deberán ser ordenado en el plan de igualdad de la empresa³⁴, mandato que viene a ser corroborado en el desarrollo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Por otro lado, debemos de tener en cuenta que la introducción de las nuevas tecnologías ha fomentado a la aparición de nuevas formas de empleo más flexibles, como

³² Vallejo Da Costa, Ruth, *Salud laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos*, Bormarzo, Albacete, 2019, p.55

³³ Martínez Barroso, “Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud”, *op.cit.*, p.149

³⁴ El artículo 4.3 ordena que “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”.

el teletrabajo, tanto desde la perspectiva espacial como temporal³⁵, exigiendo que el legislador tome consciencia de los nuevos riesgos que pueden producirse en estos nuevos escenarios laborales.

Huelga decir, cómo la anticipación y la gestión del cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica se ha proclamado como una de las principales prioridades del legislador comunitario y así ha quedado reflejado en el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. En sintonía con ello, se ha publicado recientemente la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027³⁶ en el que se deben destacar varios aspectos relacionados con el objeto de estudio.

En primer lugar, como Objetivo N^o2 se establece aquel que permita “gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva”. Así, en el marco de la ordenación de esta Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, se ha contemplado como estos nuevos escenarios laborales digitalizados conllevan la aparición de “riesgos nuevos o emergentes derivados del uso de la propia tecnología (robotización, inteligencia artificial, plataformas colaborativas, etc.), de la organización del trabajo (teletrabajo, trabajo a distancia, virtualización, etc.) o de las nuevas formas de empleo, con una mayor prevalencia de riesgos ergonómicos y psicosociales” Además, para ello, insiste en la necesidad de realizar actividades y campañas de formación por parte de la ITSS a las empresas donde se presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, con particular³⁷.

Y, en segundo lugar, destacamos el contenido del Objetivo N^o 5 que trata de “introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo”. Sobre ello, merece la pena resaltar la promoción de la acción sobre los riesgos específicos de género respecto de la doble presencia conflicto trabajo-familia, violencia, acoso o discriminación por razón de sexo, etc; al igual que, una mejora de la formación de la perspectiva de género de los profesionales en materia de PRL y, en particular, respecto de los “programas de formación sobre violencia, acoso sexual y por razón de sexo, con atención al uso de las nuevas tecnologías”³⁸.

Como consecuencia de la promulgación de la citada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, se publicó el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante V AENC) suscrito por la CEOE, CEPYME y las organizaciones sindicales CCOO y UGT³⁹, por entender que “la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo”. Es de sumo interés el análisis de ciertos capítulos del V AENC ya que dedica el capítulo VIII a la Seguridad y

³⁵ Mercader Uguina, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, op. cit., p.45 y ss.

³⁶ BOE N^o 101, de 28 de abril de 2023.

³⁷ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo*, INSST, Madrid, 2023, p.30 y ss.

³⁸ Instituto Nacional de Seguridad y Salud En El Trabajo, *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo*, op.cit. p. 66 y 67

³⁹ BOE de 31 de mayo de 2023.

Salud en el Trabajo con una alusión expresa a incluir la perspectiva de género a la hora de gestionar estos riesgos emergentes propios de la sociedad digital, cuestiones a las que haremos alusión a continuación.

Así todo, se deben destacar dos vías específicas de tratamiento jurídico preventivo de riesgos que tienen que ver, en exclusiva con estos nuevos escenarios laborales digitalizados que estudiaremos a continuación; a saber, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos y garantía de derechos digitales (en adelante LOPD) y la particular regulación contenida en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y el Convenio Nº 190 OIT sobre la violencia y el acoso de 2019, recientemente ratificado por España en 25 de mayo de 2022, y la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 que propició la ratificación de esta norma internacional.

3. La limitación de la jornada y la garantía del derecho al descanso en entornos digitalizados con perspectiva de género

3.1. Repercusiones en materia de salud a causa de la feminización del trabajo informal cibernético

Las tecnologías de la información y de la comunicación han repercutido en la organización productiva de las empresas y, en consecuencia, en la forma en que las personas trabajadoras desarrollan su prestación de servicios, relativizando la delimitación del tiempo de trabajo, con riesgo de sufrir una conectividad excesiva con su trabajo.

Esta hiperconexión en el ámbito laboral se extiende, en muchas ocasiones, al ámbito puramente personal de la persona trabajadora, mediante la utilización de manera cotidiana de dispositivos portátiles o smartphones, que están al alcance inmediato de cualquier persona. Ello provoca una confusión una en la delimitación del tiempo de trabajo y el tiempo correspondiente a la vida privada de la persona trabajadora⁴⁰. De hecho, un aspecto problemático es la denominada “teledisponibilidad” que permite a la empresa localizar y encargar tareas o instrucciones al personal a su cargo de manera permanente⁴¹.

La relevancia que adquiere en este plano la digitalización de las relaciones laborales se centra en la diversificación del tiempo de trabajo que pasa a responder a unos horarios adaptados a las necesidades individuales y de producción⁴², bajo la entelequia de la “autogestión flexible”. No obstante, esta falta de limitación preestablecida de la jornada laboral ocasiona graves perjuicios en la salud de las personas trabajadoras.

⁴⁰ Purcada Bonilla, Miguel Ángel “Seguridad, salud laboral y desconexión digital”, *Temas Laborales*, Nº 155, 2020, p.116.

⁴¹ González Villanueva, Francisó Javier, “La ordenación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores”, *Actualidad Laboral*, Nº 11, 2003, p.173.

⁴² Charro Baena, Pilar, “La limitación de la jornada laboral desde la perspectiva de la transición justa”, en Blázquez Agudo, Eva María y Sierra Hernaiz, Elisa (dirs.), *Transición justa desde la perspectiva de género*, Aranzadi, S.A.U, Cizur Menor (Navarra), 2022, p.152 y 153.

Así, el Informe de la OIT *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro* de 2018 alertaba de que “las horas de trabajo y la organización del trabajo pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, así como para su seguridad en el trabajo y durante los trayectos de la casa al trabajo y viceversa, y para sus ingresos”⁴³.

Por su lado, el reciente Informe que ya se ha mencionado *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*⁴⁴ apuntó que, entre los factores que pueden conllevar un efecto más intenso de precarización con consecuencias en la salud mental es aquella forma de trabajo caracterizada por un “exceso de disponibilidad horaria, por la falta de descansos suficientes, o bien por ser excesivamente irregular o imprevisible (horarios variables o flexibles a instancia del sujeto empresario; carga de trabajo excesiva; carga de trabajo cambiante, no garantizada, no ajustada al puesto de trabajo; variabilidad de los turnos; trabajo a llamada)”. Además, la hiperconectividad también pone de manifiesto cómo el uso de las tecnologías provoca que las personas trabajadoras realicen tareas fuera del horario laboral⁴⁵.

Bajo estas premisas, la continua conexión digital no sólo incide de forma negativa en la intimidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, sino que también puede perjudicar a la salud de las personas trabajadoras, al diluir un derecho tan esencialmente básico, como es la limitación de la jornada laboral⁴⁶. Por ello, es esencial el establecimiento de ciertos límites normativos para tratar de lograr, el ya denominado, trabajo decente⁴⁷ en los contextos productivos digitalizados, cuyo tratamiento jurídico no puede desconocer de la necesaria perspectiva de género para evitar una feminización de esta tipología de trabajos que degeneren en una desventaja particular para las mujeres y sea origen de una discriminación sexista indirecta⁴⁸.

⁴³ Continúa “la regulación del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso juega asimismo un rol central en la defensa del principio en virtud del cual el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o artículo para el comercio (...) Con la posible excepción de los salarios, el tiempo de trabajo es la condición de trabajo que tiene un impacto más directo en la vida cotidiana de los trabajadores. La cantidad de horas trabajadas y la forma en que éstas se distribuyen no sólo afectan a la calidad del trabajo sino también a la vida fuera del lugar de trabajo”. También destaca el interés empresarial en la regulación de este tiempo de trabajo advirtiendo que “son factores importantes para determinar la productividad, la rentabilidad y la sostenibilidad de las empresas” (OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, Ginebra, 2018, p.2, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618490/lang-es/index.htm).

⁴⁴ En el informe se insiste en la necesidad de que las regulaciones jurídicas en materia de tiempo de trabajo descansos, transparencia y previsibilidad de la prestación laboral fueran revisadas a fin de adaptarlas a las nuevas tipologías de trabajo Informe AAVV. “*Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*, 2023, Ministerio de Trabajo y Economía Social, p.40

⁴⁵ Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxemburg, and the International Labour Office, Ginebra, 2017, p.4.

⁴⁶ También expresa cómo estos factores inciden en la productividad de la propia persona trabajadora afectando, en un último extremo, a la empresa (MIÑARRO YANINI, “La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención”, *loc.cit.*, pp.17 y ss).

⁴⁷ Quílez Moreno, José María, “La jornada de trabajo y su relación con el trabajo efectivo: reflexiones sobre si el mismo es eficaz o eficiente y cumple con el trabajo decente”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 29, 2019, pp.25 y ss.

⁴⁸ Martínez Barroso, “Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud”, *op.cit.*, p.145.

En definitiva, la digitalización y, concretamente, el paradigma de flexibilización del tiempo de trabajo, afectan a su propia delimitación y a la reducción de la capacidad de gestión de la vida extralaboral de la persona trabajadora⁴⁹, con importantes efectos sobre la salud de las personas trabajadoras.

En este extremo, el ámbito personal que se sitúa fuera de la jornada laboral, debemos considerar un aspecto transcendental que conecta la idea de conciliación y los riesgos psicosociales asociados a los entornos laborales digitalizados sufridos por las mujeres trabajadoras.

De hecho, debemos centrar el foco de atención en la mujer trabajadora al ser la encargada, en su mayoría, de ejercer esta tipología de tareas domésticas y de cuidados, situadas tales tareas, fuera del tiempo de trabajo remunerado. Precisamente, esta asunción de cargas conlleva el principal obstáculo para la integración plena de la mujer en el mercado de trabajo⁵⁰, consecuencia de un reparto de roles tradicional y de una –también tradicional– división sexual del trabajo⁵¹.

Por ello, debemos tener en consideración que, la incorporación laboral de la mujer al mercado de trabajo no ha sido en condiciones de igualdad respecto a sus compañeros varones: así, se evidencia la precariedad, la segregación horizontal y vertical en sus empleos⁵², elevadas tasas de temporalidad y de trabajo a tiempo parcial y mayor incidencia en el empleo informal.

Y, concretamente, respecto a los entornos laborales digitalizados, se aprecia que esta difusión de los límites del tiempo de trabajo impide que la conciliación sea una opción sin tensiones, ya 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 frustración⁵³, ocasionando graves perjuicios a la salud física y mental de la mujer trabajadora encargada del ejercicio de estas tareas.

Particularmente, debemos destacar el riesgo que conlleva la doble jornada o doble presencia⁵⁴ al que ya hemos hecho alusión a lo largo de este estudio. En este sentido, la doble presencia está relacionada con la organización del tiempo en la empresa, y la expo-

⁴⁹ De la Casa Quesada, “Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital”, *loc. cit.*, p.132.

⁵⁰ De la Puebla Pinilla, Ana, “Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en AAVV. *La Ley de Igualdad, consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en las empresas*, Lex Nova, Valladolid, 2007, p.161.

⁵¹ El Informe “Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas” indicó que “el trabajo remunerado refleja la división sexual del trabajo con las mujeres concentradas en ocupaciones que reproducen su rol tradicional en el hogar como los servicios sanitarios, sociosanitarios, servicios sociales o limpieza, sectores muy feminizados en los que el trabajo precario es muy frecuente. La segregación de género reduce las opciones de vida, educación y empleo de las mujeres, conduce a la desigualdad salarial y limita el acceso a ciertos trabajos, al tiempo que perpetúa relaciones de poder de género desiguales en la esfera pública y privada”.

⁵² García Gil, Begoña, “La segregación ocupacional y la valoración de puestos de trabajo en relación con el género”, en Molero Marañón, María Luisa (dir.), *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

⁵³ De la Casa Quesada, “Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital”, *loc. cit.*, p.132.

⁵⁴ Los factores de riesgo psicosocial y la salud mental en España muestran una relación consistente entre estar expuestos a un mayor riesgo psicosocial en relación con la llamada “doble presencia”. (AAVV, *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*, *op.cit.* p.30.

sición derivada de la exigencia simultánea de actividad laboral y trabajo doméstico y familiar⁵⁵. Se han evidenciado fuertes repercusiones sobre la salud de las mujeres trabajadoras por este motivo, a saber: estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y trastornos psicósomáticos, así como mayores frecuencias de enfermedades relacionadas con el trabajo, y reducción del tiempo de descanso para reponerse⁵⁶. Asimismo, lleva aparejados grandes niveles de insatisfacción ante la imposibilidad de atender el plano laboral y doméstico, aumentado a nivel que aumenta la cantidad de hijos e hijas⁵⁷.

Lógicamente, estos riesgos psicosociales señalados se ven incrementados con el uso de las nuevas tecnologías, al entorpecer una delimitación de los tiempos de trabajo, con implicaciones en altos niveles de estrés y de riesgo de accidentalidad⁵⁸, disminuyendo su reconocimiento y valoración social⁵⁹.

En definitiva, la digitalización o las nuevas formas de prestación de servicios, como es el teletrabajo, pueden perpetuar ciertos roles de género vinculados a las tareas domésticas o de cuidado de familiares, ahora incluso con “mayores facilidades” al situar su centro de trabajo en su propio domicilio, y con un sistema de “autogestión flexible del tiempo de trabajo”, con más sombras que luces. Además, los grandes problemas que ocasiona la falta de desconexión digital, ocasionadas por el conflicto entre el trabajo y la familia, provocan una serie de consecuencias negativas en la mujer trabajadora: menos satisfacción y agotamiento personal y emocional, incremento en niveles de estrés, ansiedad, fatiga, carga mental, disminución del tiempo de autocuidado etc.⁶⁰.

3.2. La regulación del derecho a la desconexión digital desde una perspectiva de género

En este contexto de relaciones laborales digitalizadas, se hacía necesario que el derecho a la desconexión digital fuera incorporado al ordenamiento jurídico. En este aspecto, el reconocimiento del derecho a descanso y el desempeño del trabajo en condiciones que respeten la salud, seguridad y la dignidad de las personas trabajadoras es reconocido por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 31), desarrolladas en la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio y en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003.

⁵⁵ Romeral Hernández, Josefa, “Prevención de riesgos laborales y mujer: Trabajo en sectores feminizados”, *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Editorial Aranzadi S.A.U, Cizur Menor (Navarra), 2021, p.598.

⁵⁶ Señala que la imposibilidad de reponerse está vinculada a que la mujer trabajadora dispone de menos tiempo para el descanso no porque sean ellas las que se agotan más respecto de los varones. (GRAU PINEDA, Carmen, “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, *RTSS CEF* N° 408, 2017, p.44).

⁵⁷ OIT, *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*, op.cit., p. 5.

⁵⁸ De la Casa Quesada, “Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital”, *loc. cit.*, p.136.

⁵⁹ Gala Durán, Carolina, “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, *Anuario IET, de trabajo y relaciones laborales*, Vol. 7, 2021, p. 176.

⁶⁰ En profundidad analiza los riesgos laborales que puede ocasionar la irrupción del teletrabajo en la actividad laboral en el seno de la familia (López Nuñez, María Inmaculada, “El conflicto de la conciliación laboral y familiar”, Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT, <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Boletin%2031%20WEB.pdf>).

Así todo, la evidencia de esta realidad ha llevado a que se demande una previsión comunitaria al respecto. En consecuencia, la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL), en su Considerando 7, advierte que “para los trabajadores con responsabilidades asistenciales no remuneradas, las herramientas digitales pueden dificultar especialmente la búsqueda de un equilibrio saludable entre la vida profesional y la vida privada”, concluyendo que “las mujeres dedican más tiempo que los hombres a asumir estas responsabilidades asistenciales, trabajan menos horas en empleos remunerados y pueden abandonar el empleo por completo”. Asimismo, en su Considerando 9 advierte que “el uso cada vez mayor de herramientas digitales con fines laborales ha dado lugar a una cultura de “siempre conectado”, “siempre en línea” y “siempre disponible”, que puede tener consecuencias perjudiciales para los derechos fundamentales de los trabajadores y unas condiciones de trabajo justas, entre otras, una remuneración justa, la limitación del tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, así como para la salud física y mental, la seguridad en el trabajo y el bienestar, también debido a su impacto desproporcionado sobre los trabajadores con responsabilidades asistenciales, que suelen ser mujeres, y la igualdad entre hombres y mujeres”.

En el ordenamiento jurídico español, el derecho de desconexión digital encuentra fundamento en la regulación contenida en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos y garantía de derechos digitales (en adelante LOPD) (artículo 88), con ciertas previsiones específicas para las personas teletrabajadoras, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (artículo 18).

Respecto del contenido promulgado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, se hace una remisión a lo dispuesto en el artículo 88 LOPD, en relación con el teletrabajo “regular”, debiendo concurrir una serie de requisitos⁶¹, esto es: que el porcentaje de la jornada que debe de ser superior al treinta por ciento de la jornada ordinaria de la persona trabajadora. Aunque debemos realizar un matiz ya que, sea considerado teletrabajo o no, el derecho a la desconexión digital deberá permanecer intacto, en todo caso.

Respecto del mismo, fue el artículo 88 LOPD el que incorporó el derecho a la desconexión digital, declarando que el “derecho a la desconexión digital a fin de lograr el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones, así como su intimidad personal y familiar”. Así como, potenciar el derecho a la conciliación, previsión que se integra en el Estatuto de los Trabajadores a través de su artículo 20 bis⁶². No obstante, este precepto realizó una remisión a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para dar contenido al derecho.

⁶¹ Crítica que la definición realizada en la norma reguladora del teletrabajo se introduce con cierta indefinición (Martínez Barroso, “Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud”, *op.cit.*, p.153).

⁶² Este art. 20 bis del ET remite al art. 88 LOPD que lleva por título “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión” proclamando que “los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Por su lado, la doctrina critica que dicha norma tiene la apariencia de tener un carácter puramente “programático”⁶³. Y, además que, paradójicamente, la LOPD no define el concepto de desconexión digital, ni atribuye garantías de eficacia⁶⁴. Este precepto insta a que sea la propia política interna empresarial la que defina las modalidades de ejercicio de la desconexión digital y las acciones de prevención de la fatiga informática, dentro del deber de protección del empresario (artículo 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

Circunstancia que ha sido criticada por parte de la doctrina ya que la norma resulta poco eficaz ante la ausencia de parámetros normativos⁶⁵. Sin perjuicio de que, ineludiblemente, los empresarios son responsables de la protección y seguridad de sus personas trabajadoras, incluyendo, las consecuencias físicas y psicosociales, derivadas de una falta de descanso y de desconexión digital⁶⁶, en aplicación de los artículos 34 del ET, 88 de la LOPD y demás normativa preventiva aplicable.

En relación con la ausencia de la inclusión del derecho de desconexión digital en la propia normativa de prevención de riesgos laborales, se ha debatido sobre si es una norma preventiva descontextualizada o no, concluyendo que su aplicación, se debe realizar como una previsión íntegramente preventiva, ex. artículo 1 LPRL⁶⁷.

Otro aspecto importante es la ausencia de la ordenación respecto de las consecuencias en el supuesto de no elaborar políticas de empresa relativas a la desconexión⁶⁸. Además, se pueden dar supuestos en que los representantes legales de los trabajadores se nieguen a aceptar la política interna de actuación que presente la empresa, en referencia a las distintas modalidades del derecho de desconexión digital. Sin embargo, el derecho que se contiene en la LOPD no es de veto, sino puramente de audiencia, así como del papel del comité de seguridad y salud o de los delegados de prevención⁶⁹. En este sentido, se evidencia la carencia absoluta de contenido imperativo de la norma, en tanto en cuanto uno de sus objetivos es, precisamente, la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y, por esta vía, se permite imponer la política interna presentada por la empresa, blindada ya que no puede ser vetada por parte de la representación de las personas trabajadoras.

⁶³ Critica que el contenido del derecho a la desconexión digital será delimitado en cada caso al resultado de la negociación colectiva o, en defecto de acuerdo, a la política que, en cada caso, previa consulta colectiva, fije el empleador (De la Casa Quesada, Susana, “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, 2019, p.130).

⁶⁴ De la Casa Quesada, Susana, “Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital”, *loc. cit.*, p.130.

⁶⁵ Miñarro Yanini, Margarita, “La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención”, *loc. cit.*, p. 18.

⁶⁶ Trujillo Pons, Francisco, La “desconexión digital” en el ámbito laboral”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p.66.

⁶⁷ Con acierto concluye, a pesar de que la regla se encuentre en la LOPD (Moreno Solana, Amanda, “La desconexión digital en el trabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 8, 2022, p.122).

⁶⁸ Igartúa Miró, María Teresa, “El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, N^o 432, 2019, p. 84.

⁶⁹ De la Casa Quesada, “Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital”, *loc. cit.*, p.130

Esta problemática la encontramos igualmente en la Ley 10/2021, de 9 de julio, ya que el artículo 18.2 alude a la política interna empresarial negociada con la representación legal de los trabajadores, en su caso, y a lo establecido en la negociación colectiva. Además, el legislador laboral establece la imposición del establecimiento de un acuerdo de trabajo a distancia, en los supuestos de teletrabajo sin que se haya establecido la obligatoriedad de que el mismo afronte la prevención de riesgos laborales, ni el derecho a la desconexión digital⁷⁰.

De acuerdo con la regulación del tiempo de trabajo en los supuestos de teletrabajo, el legislador refuerza claramente en los artículos 13 y 14 la Ley 10/2021, de 9 de julio, el establecimiento la flexibilidad en el horario, pero realizando un control del mismo (ya sea mediante dispositivos móviles, huellas dactilares, o cualquier mecanismo que permita su uso) en las que se evita las prolongaciones interminables de jornada o, al menos, su retribución como horas extraordinarias⁷¹.

En definitiva, se ha criticado por parte de la doctrina si era realmente necesario una promulgación de esta norma sin contenido imperativo, ni derecho mínimo, no tratándose en sí mismo de un derecho autónomo o diferenciado⁷² ya que la interpretación judicial ya venía modulando este derecho a la desconexión digital, entendiendo que existían ciertas conductas empresariales causantes de factores de riesgo en el entorno laboral, sobre todo en relación con aquellos de carácter psicosocial⁷³. Además, la remisión a la negociación colectiva sufre una devaluación en sí misma, ex artículo 88.3 LOPD, al establecer un simple derecho de audiencia previa y no un auténtico derecho de veto.

De todas formas, bien tenga la consideración de teletrabajadora o no, la persona trabajadora podrá hacer valer su derecho, apoyando su acción con cuantos medios resulten necesarios. Sin perjuicio de lo anterior, a nuestro juicio, se ha perdido una gran oportunidad de prevenir derechos específicos que tratasen de prevenir la siniestralidad provocada por una falta de descanso laboral que se produce extramuros del contrato de trabajo que les une con la empleadora y que alcanza a la propia intimidad y vida familiar de las personas trabajadoras y que recae, como venimos afirmando, a un colectivo esencialmente feminizado.

Si bien es cierto, en esta materia deben implicarse los agentes sociales, así como la representación del personal que esté constituida en los lugares de trabajo, como así han dado muestra en el V ANEC acordado entre las organizaciones sindicales más representa-

⁷⁰ Martínez Barroso, "Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud", *op.cit.*, p.164.

⁷¹ Defiende que el establecimiento del control horario en el supuesto de teletrabajo trata de evitar las fórmulas de semiesclavitud virtual y la cultura de "siempre conectado" (MARTÍNEZ BARROSO, "Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud", *op.cit.*, p.171).

⁷² De la Casa Quesada, "Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital", *loc. cit.*, p.132.

⁷³ La STSJ de Cataluña de 13 de mayo de 2013 (REC 6212/2012) consideró como un aparato denominado "acelerómetro" implantado en la empresa Schindler en los dispositivos móviles de las personas trabajadoras que detectaba la ausencia de movimiento, constituía una forma de fiscalización que trae consigo una situación de riesgo psicosocial, pudiendo llegar a extenderse fuera del horario de trabajo e, incluso, en su domicilio familiar. Incluso, el Tribunal Constitucional en sentencia 192/2003, de 27 de octubre declaró inconstitucional la limitación del tiempo de descanso, en relación con el disfrute de vacaciones ya que consideró que estas prácticas empresariales reducían a la persona trabajadora en un simple factor de producción.

tivas, para que cuando regulen estos aspectos o el mismo teletrabajo tengan presentes el fomento de la corresponsabilidad en las empresas.

A nuestro juicio, el compromiso de los agentes sociales debe ser firme y ajustado al citado acuerdo para evitar convenios colectivos que puedan perjudicar este derecho al descanso, como el supuesto protagonizado por el artículo 14 del Convenio Colectivo del Grupo Axa⁷⁴ que establecía que “salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”. En este sentido, a través de la propia negociación colectiva, se está debilitando un mandato preciso sobre limitación de la jornada laboral previsto en el propio artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, lo que supone una debilidad evidente en materia preventiva al establecer una casuística precisa para excepcionar su ejercicio⁷⁵.

Por el contrario, dicha cláusula convencional no estaría ajustado a lo previsto del citado V AENC ya que en él previene un capítulo en exclusiva a la protección del derecho a desconexión digital con el objetivo de obtener relaciones laborales saludables en conexión con los factores psicosociales. Concretamente, el capítulo XI contempla en exclusiva la protección del derecho a desconexión digital con el objetivo de obtener relaciones laborales saludables en conexión con los factores psicosociales dispone que “este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia”.

Un supuesto similar lo encontramos en relación con unas cláusulas de un acuerdo de adhesión de trabajo a distancia en una empresa de contact center en las que se limitaba el derecho a la desconexión digital por “circunstancias de urgencia justificada”, cláusula que fue declarada nula mediante sentencia de la Audiencia Nacional Nº 44/2022, de 22 de marzo (ECLI:ES:AN:2022:1132)⁷⁶. Véase que dicho acuerdo de adhesión se realizó porque el convenio colectivo sectorial no regulada dicha materia, circunstancia que ha sido corregida por la promulgación de un nuevo convenio colectivo y que a continuación haremos alusión.

En efecto, tras la publicación del citado V AENC, se ha revisado una muestra de convenios colectivos, en sectores donde el uso de las tecnologías de la información y comunicación se realiza de forma habitual. En este sentido, detectamos algunos hallazgos, tales como el artículo 28 del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center⁷⁷ o el artículo 41 XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnolo-

⁷⁴ BOE Núm. 255, de 24/10/2015.

⁷⁵ Realiza un análisis crítico sobre esta cláusula convencional Molina Navarrete, Cristóbal “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: desconexión digital, garantía del derecho al descanso”, *Temas Laborales*, Nº 138, 2017.

⁷⁶ Esta sentencia es de enorme interés ya que también declara como nula una cláusula que autorizaba a la entrada del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el domicilio de la persona teletrabajadora.

⁷⁷ BOE Nº 137, de 9 de junio de 2023. El artículo 28 relativo a la desconexión digital afirma que “1. Conforme con lo dispuesto en los artículos 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y 20.bis del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital, con el objetivo de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de los descansos, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, y promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. 2. El ejercicio de este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetará a lo acordado entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. 3. Las empresas, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elabo-

gías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública⁷⁸, concluyendo que lo que suele producirse es una reproducción, más o menos literal de la norma, con una finalidad limitada a un carácter meramente informativo, pero no propiamente regulatorio de derechos específicos.

Para finalizar, debemos destacar la importancia que ha tenido la publicación de la reciente y ya mencionada, Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 que deja la puerta abierta a otros aspectos fundamentales: la protección social y la determinación de contingencia profesional en los supuestos donde ya se haya producido la siniestralidad por alguno de estos riesgos psicosociales, debido al sometimiento de la mujer trabajadora a la “doble presencia”.

Concretamente, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 en el Objetivo 04 que versa sobre el reforzamiento de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad afirma que “se profundizará en el estudio de las enfermedades de origen profesional de las personas trabajadoras autónomas, analizando las causas de las mismas y las medidas preventivas necesarias, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la diversidad generacional en el análisis de las causas. En el caso de las mujeres, se prestará especial atención a las enfermedades sufridas con motivo de la exposición a doble presencia de trabajo. Igualmente, se tendrán en consideración las enfermedades derivadas de la exposición a riesgos psicosociales, fomentando acciones de formación e información sobre ello”.

4. Ciberacoso contra las mujeres en la relación laboral digitalizada

4.1. La violencia cibernética ejercida contra las mujeres en el trabajo

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales debemos destacar aquellas conductas violentas y discriminatorias que afectan en mayor medida a las mujeres, y que se perpetran mediante el uso de herramientas tecnológicas, siendo agresiones de carácter sexual o por razón de sexo⁷⁹.

Estos actos violentos implican relaciones de poder que no dudan en utilizar la violencia como forma de mantenerse⁸⁰, asociándose a las desigualdades estructurales de género.

rarán una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

⁷⁸ BOE N° 177, de 26 de julio de 2023. El artículo 41 relativo al teletrabajo y trabajo a distancia afirma que “Igualmente, se reconoce el derecho y obligación a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia, tanto en los términos establecidos legalmente, como en las políticas existentes en cada de una de las empresas”.

⁷⁹ Ramos Quintana, Margarita Isabel, “El trabajo de las mujeres en la economía digital. Desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva estrategia europea para la igualdad”, en Ramos Quintana, Margarita Isabel (dir.), Rodríguez González, Sarai y Aguilera Ávila, Laura (coords.), *La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Un estudio multidisciplinar*, Bomarzo, Albacete, 2020, p. 35.

⁸⁰ Romeral Hernández, “Prevención de riesgos laborales y mujer: Trabajo en sectores feminizados”, *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos* op.cit., p.591.

Los riesgos que nacen en estos contextos productivos digitalizados tienen características propias que intensifican sus efectos negativos frente a la mujer víctima. Por ello, es necesario delimitar las expresiones singulares de violencia en entornos laborales digitalizados, que no son más que manifestaciones de violencia de género perpetuadas con la ayuda de las nuevas tecnologías.

Lógicamente, los efectos y riesgos a los que se ve expuesta la mujer trabajadora son más intensos por varias razones que detallaremos a continuación. Entre ellos, destaca la facilidad de comunicación o difusión de cualquier mensaje, permitiendo al agresor llegar más fácilmente a sus víctimas⁸¹ o también para difundir cualquier mensaje entre las personas que presten servicios en la empresa y entre aquellas que tengan relación con la misma, como por ejemplo clientes, proveedores, etc.

De hecho, debemos tener presente que esta tipología de violencia se convierte en viral, llegando a una multitud de personas donde ese contenido (vídeos, grabaciones, fotografías...) supone una exposición del entorno más íntimo de la trabajadora. Normalmente, los objetivos por los cuales se perpetran estas comunicaciones tienen el objetivo de conseguir la degradación personal y profesional de la víctima, con efectos en su promoción empresarial e incluso en el propio mantenimiento del empleo ya que se busca expulsar a la mujer de un entorno laboral libre y seguro⁸².

Además, estos medios proveen de un anonimato a sus agresores, facilitando que estas comunicaciones electrónicas puedan proceder de compañeros, clientes, proveedores o incluso miembros de la pareja conviviente o cónyuge, intensificando el riesgo de sufrir violencia de género en el ámbito de doméstico con efectos que alcanzan el de la relación laboral⁸³.

Evidentemente, este anonimato provoca que la inseguridad y vulnerabilidad de sus víctimas se intensifique, ya que las víctimas estarán especialmente sensibles por preservar su imagen e intimidad, provocando una presión emocional y ambiental⁸⁴, llegando a provocar el suicidio de la persona trabajadora⁸⁵, como veremos en el supuesto de la empresa IVECO a continuación.

Todas estas características hacen que el ciberacoso en el ámbito laboral constituya uno de los riesgos emergentes en la sociedad digitalizada que mayor preocupación despierta a los operadores jurídicos, en el ámbito nacional, europeo e internacional⁸⁶.

Muestra de ello son los estudios realizados que tienen como objetivo conocer la realidad existente en las empresas para identificar estos riesgos⁸⁷. De hecho, existen informes

⁸¹ Romero Burillo, Ana, María, *El marco regulador del teletrabajo*, Atelier, Barcelona, 2021, p.154.

⁸² La autora profundiza en que estas instigaciones buscan crear entornos hostiles, de desconfianza y descontrol de la esfera más íntima de la mujer trabajadora (Ramos Quintana, "El trabajo de las mujeres en la economía digital. Desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva estrategia europea para la igualdad", *op.cit.*, p.37.

⁸³ Lousada Arochena, Fernando; Pazos Pérez, Alexandre y Ron Latas, Ricardo Pedro, *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*, Tecnos, Madrid, 2022, p. 113 y ss.

⁸⁴ Miñarro Yanini, "La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención", *loc. cit.*, p. 22.

⁸⁵ Molina Navarrete, Cristóbal, "Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío", *Diario La Ley*, Nº 9452, 2019.

⁸⁶ En este sentido, Molina Navarrete, *El ciberacoso en el trabajo*, *op.cit.*, p.68-69.

⁸⁷ En profundidad estudia muchos efectos de la digitalización y las mujeres y se refiere a que "A nivel global, asimis-

que advierten de esta realidad, por ejemplo, en la relación laboral de plataformas digitales. En efecto, el Informe de la OIT *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo de trabajo* (2021), advirtió que los canales de denuncia de las empresas muestran esta problemática a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras⁸⁸. Entre ellos, también se puede destacar el Informe elaborado por EUROFUND *Violencia y acoso en los lugares de trabajo europeos: alcance, impactos y políticas*⁸⁹ donde advierte que “las mujeres son objeto de acoso sexual más que los hombres. La mayoría de los acosadores son hombres (67%). Los perpetradores masculinos parecen preferir atacar a las mujeres (58 %) más que a otros hombres (42 %)”.

Por otro lado, existe una cuestión de enorme relevancia que es la disfunción o inexistencia de las medidas preventivas en los lugares de trabajo. Así, la *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas ESENER2 España* elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015 evidenció que “sólo 4 de cada 10 trabajadores indican que su empresa dispone de un protocolo para poder hacer frente a los distintos tipos de hostigamiento o acoso”⁹⁰.

A nuestro juicio, lógicamente, sin medidas preventivas que atiendan, minimicen o reparen los daños causados por las conductas acosadoras, se está provocando que la víctima se sienta desprotegida y no materialice su denuncia por una profunda desconfianza en el sistema, tanto en su vertiente preventiva, como reparadora.

De hecho, existe una consecuencia de enorme gravedad que es el efecto de que estos actos degradadores quedan impunes e invisibilizados frente al resto de la sociedad. En este sentido, debemos hacer alusión al Informe elaborado por la Fundación EUROFUND, *Violencia y acoso en los lugares de trabajo europeos: alcance, impactos y políticas*, 2015 ya que evidencia que sólo se plantean la mitad de las denuncias sobre acoso laboral en España respecto a la media europea (un 8% en España frente al 14,9% en Europa). Desde luego, este contexto perjudica el fomento de empresas que aseguren espacios libres de violencia machista

En definitiva, cuando una conducta acosadora se ejercita frente a una víctima en el entorno de una relación laboral, los riesgos que se verán en mayor medida afectados serán aquellos de carácter psicosocial. Esta manifestación comprende la invalidación sobre sí misma de la víctima, la incapacidad para afrontar o superar la situación del ambiente hostigador o amenazante, con riesgos de adicciones, tendencias depresivas, síndrome de burnout, tendencias suicidas, etc⁹¹.

mo, el movimiento #MeToo iniciado en Estados Unidos en 2017, en el que mujeres de la industria audiovisual comenzó a denunciar las situaciones de acoso sexual que habían sufrido, se hizo viral y global a través de las redes sociales digitales”. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos, 2020, p.38.

⁸⁸ En ellos declaran haber sido víctimas de agresiones o malos tratos, principalmente por parte de clientes, taxistas del sector convencional y agentes de policía (OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo de trabajo*, 2021, p.9).

⁸⁹ EUROFUND, *Violencia y acoso en los lugares de trabajo europeos: alcance, impactos y políticas*, 2015, p. 89.

⁹⁰ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas ESENER2 España*, 2015, <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/encuesta-nacional-de-gestion-de-riesgos-laborales-en-las-empresas-esener2-espana>

⁹¹ Acuñando la denominación de violencia neuronal, RAMOS QUINTANA, “El trabajo de las mujeres en la economía

Son particularmente nocivas las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral tecnológico. Así, es ilustrativo el caso de acoso sexual difundido por redes sociales sucedido en la empresa IVECO de Madrid, en el que su expareja distribuyó un video donde la trabajadora mantenía relaciones sexuales con un compañero de trabajo. Esta conducta ocasionó a la víctima tal devastación psíquica que provocó el abono del puesto de trabajo y, posteriormente, el suicidio. En este caso, el informe de Inspección de Trabajo, al que hizo alusión la prensa, eximía a la empresa de responsabilidad, a pesar de que esta no había activado el protocolo anti-acoso. La razón que esgrimía era que la trabajadora no se encontraba en el ámbito laboral y que la difusión se había realizado a través de los dispositivos móviles privados.

En suma, estas novedosas formas de ejercer la violencia en un ámbito laboral tecnológico precisan de la delimitación específica de los riesgos laborales que se puedan producir para conseguir un tratamiento jurídico adecuado⁹² tanto en su vertiente preventiva (evaluación y minimización) como para su protección social (reconocimiento de la contingencia profesional).

Por ello, en estos supuestos es especialmente necesario que las normas delimiten las nuevas conductas de ciberacoso y clarifiquen los nuevos riesgos, fruto de la utilización de herramientas digitales en el trabajo para así establecer reglas específicas para su prevención.

4.2. El marco normativo de la violencia cibernética en el trabajo

La prevención de las manifestaciones de violencia en el trabajo se enmarca en las obligaciones del empresario frente a los riesgos laborales contenidos en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y concordantes. La tutela preventiva de estos riesgos, como del resto de riesgos psicosociales, quedan incluidos dentro del deber general de seguridad del empresario (artículo 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales) que le impone la obligación de evitar, evaluar, disminuir y controlar todo tipo de riesgos relacionados con el trabajo y adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias.

Inicialmente, merece la pena destacar que una de las principales críticas de la doctrina es que la figura no aparece expresamente recogida en la legislación española⁹³, ni se ha definido el concepto de violencia en el trabajo, lo que ha dificultado su aplicación práctica⁹⁴.

En cuanto a esta conceptualización es cierto que, no se detecta una diferenciación respecto a otras formas de acoso, a saber: acoso moral laboral, sexual, y por razón de sexo. Al contrario, cualquiera de estas formas de violencia podría producirse a través del uso

digital. Desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva estrategia europea para la igualdad", *op.cit.*, p.37.

⁹² Ramos Quintana, "El trabajo de las mujeres en la economía digital. Desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva estrategia europea para la igualdad", *op.cit.*, p.37 y 38.

⁹³ Álvarez Del Cuavillo, Antonio, "El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica", *Temas Laborales*, N^o 157, 2021, p. 169.

⁹⁴ Miñarro Yanini, "La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención", *loc. cit.*, p. 23.

de herramientas o tecnologías de la información en un entorno laboral digitalizado⁹⁵. De hecho, para ordenar su delimitación se debe prescindir de las rigideces y barreras que suponían los tres elementos constitutivos del mismo: intencionalidad, desequilibrio de poder y reiteración de la conducta⁹⁶.

En cuanto a la normativa comunitaria, el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, firmado en Bruselas en 8 de noviembre de 2007 destacó como prioridad la articulación de mecanismos preventivos ante las presencias de violencia en el trabajo, y en su caso, medidas que gestionasen esta problemática⁹⁷.

En cuanto a la regulación normativa internacional se debe destacar el importante Convenio Nº 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo junto con la Recomendación núm. 206 OIT sobre la violencia y el acoso, aprobados en 21 de junio de 2019, recientemente ratificado por España, en 25 de mayo de 2022⁹⁸.

La ratificación de este Convenio Nº 190 OIT era ya esperada por parte de la doctrina y del conjunto de los operadores jurídicos. Sin ir más lejos, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, a la que ya hemos hecho mención, ya presentaba, entre sus primeras propuestas, que los Estados Miembros de la Unión Europea ratificasen los dos instrumentos internacionales.

Su importancia radica en que se trata de una norma internacional que contiene una definición universal de violencia y acoso en el trabajo, incluyendo la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (art.3), pero sin especificar ni las herramientas que deben usarse, ni si deben ser propiedad de las personas trabajadoras o de la empresa.

No obstante, el objetivo debe ser tratar de proteger múltiples tipologías de prestación de servicios incluyendo, entre ellos, el trabajo a domicilio, con cobertura a toda aquella conducta acosadora que se realice en el entorno del trabajo⁹⁹.

Otra cuestión importante para destacar es la admisión del trabajo presencial y aquellas nuevas formas de trabajo en entornos digitalizados, por cuanto el lugar de trabajo ya no se identifica con un lugar físico donde realizarlo¹⁰⁰.

En consecuencia, se aporta una delimitación específica de violencia y acoso tecnológico en el trabajo, así como la obligación de identificar y evaluar los riesgos específicos que pudieran existir (art. 9 Convenio 190 OIT) desde un punto de vista preventivo¹⁰¹. De

⁹⁵ Molina Navarrete, *El ciberacoso en el trabajo*, *op.cit.*, p.78.

⁹⁶ Ramos Quintana, "El trabajo de las mujeres en la economía digital. Desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva estrategia europea para la igualdad", *op.cit.*, p.37.

⁹⁷ El Acuerdo Marco Europeo sobre violencia y acoso en el trabajo de 2007 establecía como objetivo "proporcionar a los patronos, los trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el trabajo".

⁹⁸ España pasa a ser el 15º Estado Miembro de la OIT en ratificar el Convenio Nº 190 OIT junto con la Recomendación Nº 206 sobre violencia y acoso.

⁹⁹ Realiza un profundo análisis sobre la doctrina judicial más relevante que desarrolla ampliamente los conceptos de lugar y tiempo de trabajo, en términos de prevención, relacionándolos con la ya no necesaria exigencia de lugar físico de trabajo, sino tanto una conectividad virtual al entorno laboral (Martínez Jiménez, María Marta, "El ciberacoso en el trabajo como riesgo emergente: claves de su régimen jurídico preventivo en las leyes y convenios colectivos más recientes", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, Nº 8, 2024, p. 242).

¹⁰⁰ Ramos Quintana, Margarita Isabel, "El trabajo de las mujeres en la economía digital. Desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva estrategia europea para la igualdad", *op. cit.*, p.16.

¹⁰¹ Miñarro Yanini, Margarita, "La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la segu-

esta forma, se persigue que “los gobiernos, los empleadores y trabajadores, así como sus respectivas obligaciones tengan distintos grados de responsabilidad”¹⁰².

Por tanto, la importancia de esta ratificación del Convenio 190 OIT se precisa en torno a una adaptación de la regulación interna referida a la tutela preventiva sobre el ciberacoso, con motivo de que la incidencia de esta violencia en la salud de las personas trabajadoras tiene la suficiente entidad como para exigir un tratamiento jurídico específico¹⁰³. Sin perjuicio de que la mera ratificación de esta norma internacional *per sé* no supondrá la garantía, ni mucho menos, la puesta en práctica en las relaciones laborales existentes, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 96.1 de la Constitución Española¹⁰⁴.

Así, los Estados que ratifiquen el Convenio deberán de adoptar una legislación que les exija el establecimiento de medidas para prevenir las conductas violentas en relaciones laborales digitalizadas. Si bien, dichas medidas deberán ser “apropiadas y acordes con su grado de control (...) en particular, en la medida en que sea razonable y factible” (artículo 9 Convenio 190 OIT).

Desde esta perspectiva preventiva que realiza el Convenio 190 OIT concreta que las empresas y organizaciones deberán: a) adoptar y aplicar una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos; y d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes. Por tanto, se aprecia de manera positiva el reforzamiento de la obligación de desarrollar una protección eficaz frente al ciberacoso en las relaciones de trabajo¹⁰⁵.

Merece la pena destacar que esta delimitación y conceptualización del ciberacoso y su reconocimiento como riesgo psicosocial en el trabajo, conlleva que tanto la empresa privada como la Administración Pública se conviertan en “deudores de seguridad o protección” respecto de su personal a cargo cuando se produzcan conductas de violencia en el seno de las empresas. Por tanto, el empleador es el responsable de la actuación para que ese riesgo no se produzca, en su vertiente preventiva, dispondrá de una doble obligación: identificar y valorar el riesgo y adopción de medidas preventivas para eliminar o minimizarlo¹⁰⁶.

ridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención”, *op. cit.*, p.23.

¹⁰² OIT, *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Quinto punto orden del día. Informe V (1)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª. Reunión, 2019, p. 6.

¹⁰³ De Vicente Pachés, Fernando, “El Convenio 190 OIT y su transcendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, Nº 448, 2020, p.5.

¹⁰⁴ Dicho precepto afirma que “los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno”.

¹⁰⁵ De Vicente Pachés, “El Convenio 190 OIT y su transcendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo”, *loc. cit.*, p.20.

¹⁰⁶ De Vicente Pachés, “El Convenio 190 OIT y su transcendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo”, *loc. cit.*, p.89

No obstante, la doctrina aboga por que se realice una alusión, de forma expresa¹⁰⁷ y con especial referencia a las personas teletrabajadoras¹⁰⁸ sobre los riesgos psicosociales derivados de esta tipología de violencia en entornos digitalizados, mediante la incorporación de una casuística expresa en nuestra norma preventiva: la Ley de Prevención de Riesgos Labores¹⁰⁹.

Si bien, debemos destacar que la reciente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, establece como líneas de actuación previstas, la revisión del marco normativo existente para integrar la perspectiva de género, entre ellas, en el marco de lo dispuesto del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 de la OIT sobre acoso, además de la necesaria mejora en la formación de los profesionales en prevención de riesgos laborales y, en particular, con el desarrollo de programas de formación sobre violencia, acoso sexual y por razón de sexo, con atención al uso de las nuevas tecnologías.

Por su lado, el V AENC establece que la negociación colectiva debe “elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, *mobbing* y la violencia a través de los medios digitales”.

Alguna muestra de negociación colectiva evidencia el compromiso con esta tipología violencia, como el Convenio Colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU¹¹⁰ que, en su Anexo V, apartado 2.18, delimita una definición de ciberacoso laboral “todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, ocasional o única pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica)”. Asimismo, prevé una serie de conductas constitutivas de ciberacoso laboral y se remite al procedimiento de actuación previsto en su Plan de Igualdad.

No olvidemos que, a pesar del innegable reforzamiento expreso en materia de violencia en entornos digitalizados que realiza el Convenio 190 OIT, asumida ya en la reciente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, para que se realice una prevención efectiva, es esencial que existan en las empresas políticas internas comprometidas con esta problemática, no sólo desde el punto de vista reparador, sino preventivo, como así se marcan las líneas de actuación previstas. De hecho, es esencial que las empresas cuenten con sus protocolos propios sobre materias específicas, así como, códigos de conducta que sancionen específicamente el ciberacoso. Tenemos un ejemplo,

¹⁰⁷ <https://www.idealista.com/inmueble/104073194/foto/20/>, pp. 99-158.

¹⁰⁸ Martín Hernández, María Luisa, “El derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, N° 12, 2020, p.7

¹⁰⁹ Se refiere a que el único contexto legal en el que se podrían desarrollar las medidas preventivas del ciberacoso sería la LPRL. Velázquez Fernández, Manuel Pedro, “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2019, p. 134.

¹¹⁰ BOE N° 52, de 28 de febrero de 2024.

en el Protocolo de acoso del Hospital Universitario La Paz, de Madrid, que sanciona el ciberacoso con encaje en el acoso sexual no verbal¹¹¹.

Para concluir, a nuestro juicio esta problemática necesariamente debe estar contemplada vía negociación colectiva, como así establece el V AENC, pero también es imprescindible que la cultura empresarial acoja esta perspectiva de género a la hora de configurar medidas preventivas ya que dispone de la obligación de que estas conductas violentas, que discurren mediante el uso de las nuevas tecnologías no se produzcan, a fin de asegurar lugares trabajo seguros e igualitarios para las mujeres.

5. Apuntes finales

Los nuevos escenarios laborales han irrumpido en el mundo de las relaciones laborales con el propósito no sólo de quedarse sino también de evolucionar ocasionando una serie de desafíos complejos en materia preventiva.

A nuestro juicio, el proceso de digitalización, en sí mismo, no debe ser percibido como una vía de retrocesión en materia de derechos laborales y de protección social. Sin embargo, si no se lleva a cabo una adaptación y gestión adecuada de estos nuevos riesgos laborales a las singularidades de estas tipologías de prestación de servicios pueden verse afectadas garantías básicas del tan ansiado y proclamado, trabajo decente.

En efecto, las mujeres trabajadoras que prestan sus servicios en entornos digitalizados se encuentran una posición de debilidad, con barreras y obstáculos singulares frente a sus compañeros varones, por varias razones. Este estudio se ha centrado en las dificultades derivadas por los estereotipos sociales y culturales, que configura una desigualdad estructural en materia de género; sin embargo, no ignoramos que existen otros muchos riesgos propiamente biológicos.

En efecto, por las particularidades de la relación laboral digitalizada se ha fundado este estudio en la problemática relativa a la hiperconexión al trabajo, la difuminación de la jornada laboral y de los tiempos de trabajo, la doble presencia de la mujer, la asunción de la mayor parte del trabajo –no remunerado– de atención a las tareas domésticas y del cuidado de menores y de dependientes en su mayoría por la mujer. Y, en un segundo lugar, aquellas conductas violentas sufridas por la mujer que percibe, a través del uso de medios tecnológicos, que tienen como fundamento una absoluta minusvaloración de la persona trabajadora, atentando contra su esfera íntima y personal.

Sin lugar a duda, en los últimos tiempos, se evidencia el compromiso por parte del legislador y de los agentes sociales por tratar de realizar un modelo adecuado de gestión preventiva de riesgos laborales en las empresas, entre otras cuestiones, por la problemática que supone las altas tasas de siniestralidad en España¹¹². Por ello, a modo

¹¹¹ Se puede acceder al contenido de dicho Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso, https://www.idipaz.es/ficheros/files/Protocolo%20de%20Acoso_V2.pdf, Consultado en 09/05/2023.

¹¹² Se destacan en esta materia los estudios jurídicos sobre la incapacidad temporal y el problema del absentismo laboral. Sobre ello, una reciente tesis doctoral publicada y premiada por la AEDTSS de Crespí Ferriol, María del Mar, *In-*

de conclusión, merece la pena destacar la importancia de estos recientes acuerdos: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y el V AENC esta últimas radica en dos aspectos que consideramos son esenciales.

En primer lugar, respecto al esfuerzo en la gestión de medidas preventivas y, en especial, las líneas de actuación referidas a otorgan formación con perspectiva de género a los profesionales implicados en la ordenación de prevención de riesgos laborales erigiéndose sobre aspectos señalados como la doble presencia de la mujer, la desconexión digital, y las conductas de ciberacoso. A nuestro juicio, otorgar mecanismos formativos se debe de valorar de forma positiva ya que existe un gran componente sociológico y estructural, pudiendo erradicar así, las desigualdades estructurales de género.

En segundo lugar, tras la publicación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, se establece el reconocimiento de los riesgos psicosociales sufridos siendo, sin duda, el primer paso para obtener una protección social adecuada a efectos de determinación de contingencia profesional, salvo las consideraciones que se pudieran hacer respecto de la problemática existente sobre la acreditación de la laboralidad.

Para finalizar, valoramos de forma positiva el compromiso al que se hace partícipe a los representantes de los trabajadores, como sujetos negociadores de las políticas internas sobre ciberacoso en la empresa. Si bien, nos parece escasa en el sentido de que nos parece más adecuado que los mismos dispusieran de derecho de veto y que no se agotase en un mero derecho de audiencia. En definitiva, para lograr unas relaciones laborales saludables con un pleno reconocimiento de los derechos de igualdad, las conductas violentas o ciberacosadoras deben de ser absolutamente erradicadas mediante la ordenación de una gestión de medidas preventivas eficaces, que en última instancia, corresponde al empleador, con el compromiso de la representación legal de los trabajadores. Por otro lado, es igual de importante, respetar los tiempos de descanso y de desconexión en los entornos digitalizados, ya que, debido a esta asunción mayoritaria por parte de las mujeres de las funciones de cuidado y tareas domésticas, tendrá efectos mucho más intensos y perversos hacia la mujer.

A nuestro juicio, el compromiso del legislador y de los agentes sociales debe ser valorado de manera positiva, sin embargo, debemos estar a la espera de que efectivamente se logre prevenir o erradicar dichos riesgos laborales emergentes de las que las mujeres con un colectivo más vulnerable y, por tanto, disponen de menos oportunidades de lograr un trabajo digno, por el mero hecho de ser mujer.

Bibliografía

Álvarez Cortés, “El modelo legal de prevención de riesgos laborales. Ajustes y Desajustes”, en AAVV, *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y saños de una protección social centenaria*, T. II, Laborum, Murcia, 2020.

capacidad temporal y absentismo laboral: prevención, control y retorno al trabajo, [tesis doctoral], 2022, <https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/159321>.

- Álvarez Cortés, Juan Carlos, “Los riesgos vinculados a la digitalización de las empresas y su vinculación”, en Álvarez Cortés, Juan Carlos, Vila Tierno, Francisco (dirs) Ordóñez Casado, María Iluminada Ordóñez Casado, *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Laborum Ediciones, Murcia, 2020.
- Álvarez del Cuvillo, Antonio, “El ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica”, *Temas Laborales*, Nº 157, 2021.
- Casas Baamonde, María Emilia, “Trabajo de las mujeres y digitalización”, *Revista de Derecho Laboral vLEX*, Nº 4, 2021.
- Castro Argüelles, María Antonia, “Seguridad y salud en el trabajo (Directiva 89/391/CEE y directivas complementarias)”, en García Murcia, Joaquín (coord.), *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español: un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Comunidad Europea*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2005.
- Charro Baena, Pilar, “La limitación de la jornada laboral desde la perspectiva de la transición justa”, en Blázquez Agudo, Eva María y Sierra Hernaiz, Elisa (dirs.), *Transición justa desde la perspectiva de género*, Aranzadi, S.A.U, Cizur Menor (Navarra), 2022.
- De la Casa Quesada, Susana, “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, 2019.
- De la Puebla Pinilla, Ana, “Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en AAVV. *La Ley de Igualdad, consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en las empresas*, Lex Nova, Valladolid, 2007.
- De Vicente Pachés, Fernando, “El Convenio 190 OIT y su transcendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, Nº 448, 2020.
- Domínguez Morales, Ana, “El trabajo digital ¿plataforma de integración laboral de calidad para las mujeres?”, en AAVV, *El futuro de trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Informes y Estudios General, Nº23*, Ministerio de Trabajo, Migraciones, y Seguridad Social, Madrid, 2019.
- Durán Bernardino, Manuela, “Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, *Revista de Estudios Jurídicos UJAEN*, Nº21, 2021
- Gala Durán, Carolina, “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, *Anuario IET, de trabajo y relaciones laborales*, Vol. 7, 2021.
- García Gil, Begoña, “La segregación ocupacional y la valoración de puestos de trabajo en relación con el género”, en Molero Marañón, María Luisa (dir.), *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022.
- García Murcia, Joaquín, “El empresario y las nuevas tecnologías: mayores facultades, pero también nuevas obligaciones y nuevos riesgos”, en Monreal Bringsvaerd, Erik, Thi-

- bault Aranda, Xavier y Jurado Segovia, Ángel (coords.), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25 aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- González Villanueva, Franciso Javier, “La ordenación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores”, *Actualidad Laboral*, N° 11, 2003
- Grau Pineda, Carmen, “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, *RTSS CEF*, N° 408, 2017
- Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz y Lahera Forteza, Jesús, “Ley de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1990”, en García Murcia, Joaquín y Castro Argüelles, María Antonia (dirs.), *Legislación histórica de previsión, social*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2009.
- Huws, Ursula; Spencer, Neil H., Coates, Mat, *The platformisation of work in Europe. Highlights from research in 133 countries*, University of Hertfordshire, Brussels, 2019
- Igartúa Miró, María Teresa, “El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018. de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, N° 432, 2019.
- López Parada, Rafael Antonio, “Informática. Productividad y salud laboral”, en Alarancón Caracuel, Manuel Ramón y Esteban Legarreta, Ricardo (coords.), *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2004.
- Lousada Arochena, Fernando; Pazos Pérez, Alexandre y Ron Latas, Ricardo Pedro, *Trabajo a distancia y teletrabajo. Regulación laboral, procesal y de seguridad social; teletrabajo transnacional*, Tecnos, Madrid, 2022.
- Martín Hernández, María Luisa, “El derecho a la seguridad y salud en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, N° 12, 2020.
- Martínez Barroso, María de los Reyes, “Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud”, en Romero Burillo, Ana María (dir.) y Bardina Martín, Yolanda y Rodríguez Orgaz, Cristina (coords.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023.
- Martínez Jiménez, María Marta, “El ciberacoso en el trabajo como riesgo emergente: claves de su régimen jurídico preventivo en las leyes y convenios colectivos más recientes”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, N° 8, 2024.
- Mella Méndez, Lourdes, “Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género”, *Trabajo y Derecho*, N°6, 2020.
- Mercader Uguina, Jesús R., “Riesgos laborales y transformación digital: hacia una empresa tecnológicamente responsable”, *Teorías y Derechos: Revista de Pensamiento Jurídico*, N° 23, 2018.
- Mercader Uguina, Jesús R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- Miñarro Yanini, Margarita, “La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención”, *Doc. Labor*, N° 119, 2020.

- Molina Navarrete, Cristóbal “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: desconexión digital, garantía del derecho al descanso”, *Temas Laborales*, Nº 138, 2017.
- Molina Navarrete, Cristóbal y Vallecillo Gámez, María Rosa (dirs.) y González Cobaleta, Estefanía (coord.), *De la economía digital a la sociedad del E-Work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- Molina Navarrete, Cristóbal, “Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío”, *Diario La Ley*, Nº 9452, 2019.
- Molina Navarrete, Cristóbal, *El ciberacoso en el trabajo*, La Ley, Madrid, 2019.
- Monreal Bringsvaerd, Erik, Thibault Aranda, Xavier y Jurado Segovia, Ángel (coords.), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25 aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- Moreno Gené, Josep, “Nuevas tecnologías, COVID y Género”, en Romero Burillo, Ana María (dir.), Bardina Martín, Yolanda y Rodríguez Orgaz, Cristina (coords.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Aranzadi, 2023.
- Moreno Solana, Amanda, “La desconexión digital en el trabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 8, 2022.
- Purcada Bonilla, Miguel Ángel “Seguridad, salud laboral y desconexión digital”, *Temas Laborales*, Nº 155, 2020.
- Quílez Moreno, José María, “La jornada de trabajo y su relación con el trabajo efectivo: reflexiones sobre si el mismo es eficaz o eficiente y cumple con el trabajo decente”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 29, 2019.
- Ramos Quintana, Margarita Isabel, “El trabajo de las mujeres en la economía digital. Desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva estrategia europea para la igualdad”, en Ramos Quintana, Margarita Isabel (dir.), Rodríguez González, Sarai y Aguilera Ávila, Laura (coords.), *La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Un estudio multidisciplinar*, Bomarzo, Albacete, 2020.
- Romeral Hernández, Josefa, “Prevención de riesgos laborales y mujer: Trabajo en sectores feminizados”, *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Editorial Aranzadi S.A.U, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- Romero Burillo, Ana, María, *El marco regulador del teletrabajo*, Atelier, Barcelona, 2021
- Trujillo Pons, Francisco, *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- Vallejo Da Costa, Ruth, *Salud laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos*, Bomarzo, Albacete, 2019.
- Velázquez Fernández, Manuel Pedro, “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: principales novedades y expectativas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 2019.

Williams Jiménez, Iván, “Esclareciendo el vínculo entre la transformación digital del trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras”, en Molina Navarrete, Cristóbal y Vallecillo Gámez, María Rosa (dir) González Cobaleda, Estefanía (coord.), *De la economía digital a la sociedad del E-work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.