

10-018

**NEW TREND OF WORK DURING THE PANDEMIC. RISKS ASSOCIATED WITH  
TELECOMMUTING.**

Bolta Escolano, Adelina <sup>(1)</sup>; Sánchez Fajardo, María José <sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> Universitat Politècnica de València, <sup>(2)</sup> UPV

The present work has been carried out with the intention of understanding a new work system, colloquially called "telework", which has been established among us and in much of the more technologically developed world, within the social context caused by the pandemic of the COVID-19. A series of guidelines and recommendations are also presented, to be taken into account in our homes, analyzing how we should interact with ICT, how to correct our posture before the work team and organize our workspace to avoid or try to reduce future disorders as much as possible. musculoskeletal or possible.

Keywords: Telecommuting; musculoskeletal disorders; psychosocial damages.

**NUEVA TENDENCIA DE TRABAJO EN PERIODO DE PANDEMIA. RIESGOS  
ASOCIADOS AL TELETRABAJO.**

El presente trabajo se ha llevado a cabo con la intención de entender un nuevo sistema de trabajo, denominado coloquialmente ""teletrabajo"", que se ha establecido entre nosotros y en gran parte del mundo más desarrollado tecnológicamente, dentro del contexto social causado por la pandemia del COVID-19. También se presentan una serie de pautas y recomendaciones, a tener en cuenta en nuestros hogares, analizando cómo debemos interactuar con las TIC, cómo corregir la postura ante el equipo de trabajo y organizar nuestro espacio de trabajo para evitar o intentar reducir al máximo futuros trastornos músculo-esqueléticos o posibles daños psicosociales, tan frecuentes o más que los daños fisiológicos.

Palabras claves: Teletrabajo; trastornos músculo-esqueléticos; daños psicosociales.

Correspondencia: Adelina Bolta Escolano [abolta@dpi.upv.es](mailto:abolta@dpi.upv.es)



## 1. Introducción

El teletrabajo ha llegado para quedarse, al igual que otras nuevas formas de trabajar a las que nos hemos tenido que ir adaptando. Estas nuevas formas de trabajar tienen que ser evaluadas para determinar si pueden llegar a ser perjudiciales, en estos nuevos escenarios, para la salud de los trabajadores.

En este trabajo nos basaremos en los puestos de trabajo que hemos tenido que crear dentro de nuestros hogares, por motivos de pandemia. En algunos casos se ha pasado al teletrabajo, sin tener previamente unas recomendaciones en materia de organización y formación en el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Es cierto que desde hace años se venía reclamando combinar los días de trabajo presencial en las oficinas, con el teletrabajo, por diferentes motivos. El que afecta a mayor número de trabajadores sería el evitar largos desplazamientos o las horas muertas en los atascos de las grandes ciudades; todo ello para ser más productivos, para disponer de más tiempo para el ocio, más tiempo para hacer deporte o poder conciliar el trabajo con la vida familiar; es decir, tener más flexibilidad en la organización de nuestras tareas personales.

En gran parte de los países de Europa, el uso del trabajo a distancia ha configurado de forma prácticamente obligatoria, porque no todos los trabajos son compatibles con el teletrabajo, frente a otras representaciones corporativas. Durante el año 2020 las organizaciones sindicales han reclamado a los estados el paso al teletrabajo al 100% (a ser posible) en periodos de confinamiento a nivel regional o nacional.

Porque la crisis sanitaria ha demostrado que el trabajo a distancia es la fórmula más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante todo el periodo que llevamos de pandemia, para garantizar la prevención de los trabajadores frente a los contagios. Manteniendo nuestro trabajo, a distancia con los compañeros, gerentes y evitando de esta manera el riesgo de contagio en la oficina o en el transporte público.

Cabe destacar que los riesgos in-itinere, entre el hogar y el trabajo se reducen drásticamente y ello se debe al gran número de personas que trabajan a distancia.

El descenso de los desplazamientos en coche, transporte público y la paralización casi al completo de los trayectos aéreos, han reducido los elevados niveles de contaminación que venían sufriendo las principales capitales de Europa, están favoreciendo a respirar un aire más limpio y en cierta forma, a colaborar a frenar el cambio climático.

El teletrabajo no tiene que ser igual a un estilo de vida sedentario. Es cierto que nunca hemos pasado tantas horas sentados. Los puestos de trabajo sedentarios derivan en muchos problemas de salud y este teletrabajo que se ha instalado de manera global no nos está ayudando mucho. Por ello vamos a entrar a evaluarlo en profundidad e intentar aportar acciones correctivas que podamos tener a nuestra disposición para mejorarlo.

## 2. Definición de teletrabajo

Dos definiciones dadas por Real Decreto 28/2020, la ley del trabajo a distancia (o teletrabajo).

- a) El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías.
- b) Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

## 3. Hábitos de trabajo y estilos de vida

Nuevos estilos de trabajo a los que debemos acompañar con nuevos estilos de vida. Mantener una alimentación saludable y equilibrada, evitar malos hábitos como el consumo de alcohol o tabaco, realizar ejercicio regularmente, descansar lo suficiente por las noches, nos podrá prevenir de sufrir enfermedades del sistema digestivo, cardiaco y osteomuscular.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el trabajar sentado y llevar una vida sedentaria duplica el riesgo de enfermedad cardiovascular, diabetes, obesidad, aumento de riesgo de cáncer de colon, hipertensión arterial, osteoporosis, trastornos de lípidos, depresión y ansiedad. Durante el confinamiento más de la mitad de la población española ha engordado una media de 5 kg.

Por eso la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002) recomienda un estilo de vida saludable, con actividad física moderada durante 30 min al día (mínimo), adquirir hábitos de alimentación saludables, una dieta equilibrada (mediterránea), evitar picotear entre horas y los continuos traslados al frigorífico y dejar de fumar. Como medida preventiva se sugiere la intensificación de las actividades deportivas, porque el teletrabajo no significa volverse sedentario ni adquirir malas pautas de vida.

Médicos de empresa y técnicos de prevención están empezando a detectar estos riesgos; implementando medidas de salud ante este nuevo fenómeno, buscando nuevas fórmulas para proteger a sus empleados que en estos momentos están prácticamente obligados a teletrabajar por los riesgos de la pandemia. De conformidad con el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995), el empresario deberá garantizar que los trabajadores reciban una información adecuada sobre las medidas de prevención y salud que puedan necesitar.

#### **4. Lugares de trabajo.**

En las empresas se diseñan los puestos de oficina de forma ergonómica, los asientos y los muebles ajustables al lugar de trabajo, en cambio los teletrabajadores todavía deben adaptarse a su nuevo lugar de trabajo: su hogar. La transformación de nuestro método de trabajo debe adaptarse a nuestra forma biológica.

Una oficina en casa improvisada no cumple con los estándares de seguridad y salud como se cumplen en las empresas, ya sea por la elección de muebles adecuados, ubicación y dimensiones de la oficina, por las condiciones de trabajo, iluminación y ventilación adecuadas.

Basándonos en la Norma Técnica de Prevención (NTP) 602 de diseño ergonómico con PVD (Pantallas de Visualización de Datos) (INSHT, 2001) se intentará adaptar el puesto de trabajo a lo que nos indica esta nota técnica, con los recursos que contemos en estos momentos, en caso de que el teletrabajo vaya a ser una situación temporal. Si, por el contrario, el teletrabajo va a realizarse durante un periodo prolongado, deberíamos equiparnos correctamente, bien sea porque el teletrabajo algo que se va a instalar en nuestro nuevo estilo de vida o bien porque lo vayamos a realizar durante tres o más días a la semana.

En ambos casos el empleador deberá proporcionar los medios necesarios, para evitar malas condiciones ergonómicas para la salud del trabajador, porque de no atender a unas pautas mínimas y descuidándose el puesto de trabajo, quedaría el trabajador expuesto a riesgos músculo- esqueléticos.

A continuación, explicaremos los que se han considerado más relevantes trabajando a distancia desde casa.

#### 4.1. Silla

Busquemos una silla cómoda, que nos permita apoyar los pies en el suelo sin estrangular la zona poplíteica de nuestras piernas. También debería contar la silla con un respaldo lo suficientemente alto como para recoger la zona lumbar. Todos estos requisitos lo pueden cumplir alguna de las sillas con las que disponemos en casa, como medida temporal. Si nuestro caso va a ser el teletrabajo a más del 50% de nuestra jornada laboral deberíamos buscar una silla que recoja toda la espalda, y a ser posible, poder apoyar la cabeza. Los apoyabrazos no serán un requisito imprescindible si vamos a estar trabajando sobre la superficie de la mesa.

Figura 1: Ejemplo silla ergonómica.



Se recomienda el uso de apoyapiés para evitar posibles problemas circulatorios en las piernas debido a la compresión de los tejidos de los muslos. Para ello utilizaremos, dependiendo del tipo de silla que utilicemos un apoyapiés que nos permita tener las rodillas más elevadas que las caderas, con una inclinación no mayor de 15°.

#### 4.2. Mesa

Intentaremos no trabajar en la misma mesa en la que comemos para diferenciar las dos actividades. La mesa deberá contar con las medidas suficientes, (dimensiones mínimas de 80\*120 cm. marcadas en el NTP 602), para poder trabajar de forma cómoda; que podamos colocar el teclado y apoyar bien los antebrazos en ella, evitando movimientos de flexión y extensión de las muñecas al utilizar el ratón o teclado.

Es importante tener en cuenta la altura de la mesa, con relación a la altura de la silla, lo suficientemente alta como para que no nos toque las piernas con la parte baja del tablero de trabajo y el espacio para los pies, evitando colocar papeleras u otros objetos debajo de ellas. Debemos destacar que, para viviendas pequeñas, los modelos de mesa plegables son los más empleados porque permiten, una vez terminado el trabajo, seguir disfrutando del espacio de convivencia inicial.

#### 4.3. Ordenador

Situaremos el ordenador delante para evitar rotaciones de cuello, a una distancia comprendida entre los 35 y 50 cm. La parte superior de la pantalla, a la altura de los ojos, para evitar mantener flexionado el cuello durante todo el periodo de trabajo y permitiendo un ángulo de la línea de visión, comprendida entre la horizontal 60° por debajo de la misma, aunque la zona preferida por los usuarios, según diversos estudios, se sitúa entre la línea

de visión horizontal (ángulo 0°) y un ángulo de 30°. Cualquier pantalla debe ser legible desde cualquier ángulo de visión, al menos 40° desde la horizontal de la pantalla. Estas pautas son recomendables para evitar la fatiga visual y molestias oculares, que se produce al trabajar de forma prolongada frente a las pantallas del ordenador.

El Real Decreto 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, especifica que los equipos portátiles quedan excluidos del ámbito de aplicación del mismo, siempre y cuando no se utilicen "de modo continuado en un puesto de trabajo", que no es el caso en estos momentos de pandemia en los que el teletrabajo se lleva a cabo en la gran mayoría de los casos gracias a los portátiles. Como medida preventiva a corto plazo, podríamos elevar el portátil con ayudasuplementaria colocando la parte superior de la pantalla a la altura de los ojos y usar un teclado suplementario, para poder acomodar la postura de trabajo.

**Figura 2: Postura adecuada trabajo de oficina.**



### **Condiciones ambientales**

- Todo este equipamiento lo colocaremos en un lugar cómodo y silencioso, para podernos concentrar.
- Situaremos este espacio de trabajo cerca de una ventana, de tal manera que la luz natural nos entre por el lado izquierdo para evitar sombras o deslumbramientos directos producidos por la luz del sol.
- Se evitarán los deslumbramientos indirectos producidos por superficies reflectantes situadas en la zona de trabajo o sus proximidades, como por ejemplo el uso de una superficie de trabajo brillante.
- En caso de necesidad, se colocará una luz suplementaria para garantizar que el trabajador disponga de condiciones de visibilidad adecuadas, para desarrollar sus actividades sin riesgo para su seguridad y salud.

Las condiciones ambientales no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para el trabajador. Se deberá evitar temperaturas extremas. La temperatura de la habitación donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficina estará comprendida entre 17 y 27°C.

La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70 %. Ventilaremos regularmente la habitación, a fin de evitar el ambiente viciado y los malos olores.

**Figura 3: Habitación bien iluminada y ventilada.**



Se recomienda levantarse, al menos, una vez cada hora. Sobre todo, para evitar el sedentarismo y la adopción de posibles malas posturas. Estudios demuestran el impacto positivo de estar de pie y moverse, sobre nuestras facultades intelectuales. El moverse activa la circulación sanguínea en todo el cuerpo, proporcionando mayor riego a nuestro cerebro que nos va a permitir concentrarnos y pensar con mayor agilidad, por ello en algunas empresas se empieza a adquirir el hábito de celebrar las reuniones caminando, para aumentar el ingenio.

## **5. Impacto psicosocial**

El teletrabajo está bien aceptado de forma general, aunque puede provocar trastornos psicosociales si no lo gestionamos correctamente, dentro de un entorno de aislamiento. En algunos casos será difícil mantener un equilibrio entre la vida personal y la profesional, porque se le va a dedicar muchas más horas que cuando se trabajaba en la oficina. Por ello la desconexión es necesaria una vez finalizada la jornada de trabajo.

Esto va a implicar que el empresario deberá respetar las horas de descanso de sus trabajadores, evitando el envío de correos electrónicos y llamadas telefónicas durante dichos periodos fuera de su horario de trabajo. Términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Según el artículo de Desirée de Lamarzalle, periodista de la revista Forbes Francia, en Europa la “desconexión” en el trabajo es un derecho que consideran "fundamental" para proteger la salud de los trabajadores. Un 27% de los europeos dicen haber trabajado en su tiempo libre para cumplir con sus obligaciones laborales, por miedo a perder su empleo en estos momentos de crisis que estamos atravesando. Datos obtenidos de un reciente estudio del parlamento europeo sobre el impacto del COVID-19 en el teletrabajo. Un tema que se vuelve menos saludable cuando el teletrabajo pesa sobre la salud mental de los trabajadores.

Por otra parte, depende de las características individuales de los trabajadores que sufran fatiga mental como, por ejemplo, sus hábitos de vida, formación o conocimientos que posea relacionado con el puesto de trabajo que ocupa, su actitud frente al trabajo, aspiraciones, forma de gestionarse el tiempo, etc. Pararemos en este punto para analizar dos tipos de personalidades opuestas, a los que el teletrabajo les está afectando de forma diferente: introvertidos y extrovertidos.

A las personas **introvertidas** les resulta más cómodo el trabajo en solitario. En el escenario del teletrabajo, son más productivas; se sienten bien porque trabajan y piensan a su ritmo.

Las personas **extrovertidas**, por el contrario, poseen una personalidad que les lleva a relacionarse fácilmente y que trabajando en equipo activan su creatividad y dan lo mejor de sí, porque son muy sociables. Esto no quiere decir que los introvertidos no lo sean, pero en menor medida. Por ello este tipo de personalidad es el que más dificultades va a asumir trabajando a distancia. Combinar teletrabajo con la relación entre compañeros de trabajo, tanto vía telefónica, como por video conferencia, va a ser un elemento muy importante para no sentirse particularmente solo.

En las últimas décadas se ha venido implantando nuevas formas de trabajo. Se han formado equipos multidisciplinares para trabajar codo con codo, cada uno aportando su saber, para llevar a cabo cualquier tipo de proyecto. Trabajos que han requerido largas horas de reuniones y visitas in situ a las zonas donde se iban a desarrollar/lanzar dichos proyectos. Todo ello se terminó de un día para otro, y tuvimos que encerrarnos y aislarnos no solo de nuestras familias y relaciones sociales, sino también de nuestras relaciones laborales.

Pasamos a estar solos social y profesionalmente. La crisis del Covid-19 ha flexibilizado el teletrabajo, está mostrando sus límites en un clima particularmente angustioso, con una nueva forma de trabajar que priva a los trabajadores de los lazos sociales. Otros de los aspectos negativos que vienen sufriendo son, entre otros:

- deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia.
- tecnoestrés y fatiga informática,
- horario continuo y conectividad digital permanente,
- mayor aislamiento laboral y pérdida de la identidad corporativa,

Desirée de Lamarzalle, también menciona que numerosos estudios apuntan al riesgo para la salud mental de los empleados de trabajo remoto, como el barómetro de la Huella Humana de Opinionway, que estima que el 58% de los empleados que trabajan a distancia a tiempo completo tienen problemas psicológicos. Otro estudio de Opinionway para Microsoft Francia revela que el 40% de los trabajadores franceses consideran el vínculo social como una fuente de felicidad en el trabajo. (Simon, 2021). Por ejemplo, en Francia las grandes empresas, a través de los departamentos de recursos humanos, están facilitado a sus teletrabajadores consultas telefónicas 24h al día durante los 7 días de la semana, con psicólogos especialistas laborales, para reducir sus niveles de ansiedad, depresión, estrés, entre otras patologías que se ven relacionadas con el teletrabajo. También, el estado francés ha puesto a disposición de los trabajadores de medianas y pequeñas empresas, que no cuenten con una estructura de recursos humanos, suficientemente equipada para adaptarse a este periodo excepcional, un sistema de asistencia a sus trabajadores a distancia, un número de teléfono gratuito donde los teletrabajadores pueden encontrar apoyo en los momentos más difíciles.

El teletrabajo también tiene una cara positiva, nos permite trabajar en un lugar y tiempo concreto aportándonos la posibilidad, en algunos casos, de ser nosotros los que organicemos nuestro trabajo; al igual que poder flexibilizar la gestión de los tiempos de trabajo y de descanso, permitiéndonos la posibilidad de conciliar vida personal, familiar y laboral. Además, se reducen, o incluso eliminan, los costes de los desplazamientos, convirtiendo en productivos los tiempos que antes se empleaban en el desplazamiento a la oficina, reduciendo los niveles de contaminación emitidos tanto por los transportes como por los particulares. Incluso puede tener un efecto positivo sobre la despoblación rural, permitiendo el traslado de la residencia a núcleos menos poblados en los que poder disfrutar de una residencia más amplia, y de un entorno más saludable, en síntesis, de una mejor calidad de vida.

Pero para regular este nuevo sistema de organización del trabajo se requiere el desarrollo

de una nueva legislación laboral, que permita una nueva relación entre la parte empresarial y la parte trabajadora, adaptando el derecho al trabajo a la nueva realidad. En España este necesario desarrollo normativo se ha plasmado en el Real Decreto 28/2020, del trabajo a distancia, o “teletrabajo”.

## 6. Conclusiones y recomendaciones

Los principales riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores, usuarios de pantallas de visualización de datos (PVD) o teletrabajadores, son: la fatiga visual, trastornos músculo-esqueléticos y fatiga mental. La mayoría de estos problemas pueden ser evitados mediante medidas preventivas como un buen diseño del puesto de trabajo, la organización del trabajo, haciendo pausas de unos 5 o 10 min cada hora de trabajo, para caminar o hacer estiramientos y corregir las malas posturas que se vayan adquiriendo por permanecer prolongados periodos sentado frente al ordenador, evitando la presión intervertebral sobre la zona lumbar. La espalda es la gran sufridora de esta nueva modalidad de trabajo a distancia, pero siguiendo las pautas que hemos mencionado en este trabajo de higiene postural; que nos enseñan a corregir la mala postura, junto con las acciones correctiva formuladas y completándolas con ejercicios de estiramiento, va a ser la mejor prevención.

Una rutina de ejercicios físicos para fortalecer los músculos que nos ayuden a mantener una postura adecuada tanto, en nuestra vida cotidiana como en la rutina laboral frente al ordenador. Hacer ejercicio nos ayuda a concentrarnos, por lo que seremos más productivos, ayuda a bajar los niveles de ansiedad y estrés, que el confinamiento o el trabajo a distancia suelen producir.

Somos conscientes de que estamos viviendo una situación nueva para todos nosotros a nivel mundial, un momento traumático, al que en mayor medida nos estamos adaptando, dentro de un contexto extraño, que estamos experimentando, con esta pandemia del COVID-19. Esta pandemia nos ha sacado de nuestra zona de confort y ha terminado, en gran parte, con lo que era nuestra vida cotidiana y ha modificado el modo de estudiar, trabajar y vivir. Esta ha sido una situación que no hemos podido controlar y que nos ha producido miedo al principio, ahora estamos llegando a entenderla tras un año conviviendo con ella.

Dentro de un futuro no muy lejano, el teletrabajo será visto de forma diferente, con combinaciones repartidas entre la oficina y el domicilio particular, y hasta que ese día llegue deberemos mantener un equilibrio de **cuerpo** y **mente**. Todas las pautas y recomendaciones presentadas en este trabajo pueden ayudar a mantener este equilibrio para salir reforzados de esta situación, siendo semejante, en algunos casos, a experimentar un crecimiento personal.

## 7. Bibliografía

- De Lamarzelle, Désirée. (2021). Confinement, quels sont les impacts négatifs du télétravail ?. Forbes France. Disponible en: <https://www.forbes.fr/management/adr-confinement-quels-sont-les-impacts-negatifs-du-teletravail/#:~:text=De%20nombreuses%20%C3%A9tudes%20pointent%20le,complete%20sont%20en%20d%C3%A9tresse%20psychologique>
- Gobierno de Colombia (n.d.) Libro blanco; el ABC del teletrabajo en Colombia. Disponible en: [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf) (consultado 15/3/2021)

Gobierno de España (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 11 de noviembre. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Gobierno de España (1997). Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Boletín Oficial del Estado, núm. 97, de 23 de abril. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/04/14/488/con>

Gobierno de España (2018). Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, núm. 294, de 6 de diciembre. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

Gobierno de España (2020). Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 253, de 23 de septiembre. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001). NTP 602: El diseño ergonómico del puesto de trabajo con pantallas de visualización: el equipo de trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_602.pdf/51b9742c-27a1-4ece-a446-ca88cbd6d926](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_602.pdf/51b9742c-27a1-4ece-a446-ca88cbd6d926)

International Organization for Standardization (2001) .UNE-EN ISO 9241-1/A1:2002. Requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD). Parte 1: Introducción general. (ISO 9241-1:1997/AM 1:2001). Ed. AENOR, Madrid.

International Organization for Standardization (2008) .UNE-EN ISO 9241-300:2008 Ergonomía de la interacción hombre-sistema. Parte 300: Introducción a los requisitos de las pantallas de visualización electrónica (ISO 9241-300:2008). Ed. AENOR, Madrid.

Organización Mundial de la Salud (2002). La sédentarité, une cause majeure de maladies et d'incapacités. Disponible en: <https://www.who.int/mediacentre/news/releases/release23/fr/#:~:text=On%20lui%20attribue%20environ%20deux,d'incapacit%C3%A9%20dans%20le%20monde.> (consultado 23/3/2021)

Simone, Capucine (2021). Un an après : le travail s'est transformé, les DRH aussi. Microsoft France. Disponible en: <https://news.microsoft.com/fr-fr/2021/04/01/un-an-apres-le-travail-sest-transforme-les-drh-aussi/>

## Comunicación alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

