

# 43

Fecha de presentación: julio, 2021  
Fecha de aceptación: septiembre, 2021  
Fecha de publicación: octubre, 2021

## CIBERACOSO PATRONAL

A TRAVÉS DE DISPOSITIVOS DIGITALES EN TIEMPOS DE COVID-19  
**CYBERBULLYING BOSSAL THROUGH DIGITAL DEVICES IN TIMES OF COVID-19**

Genesis Karolina Robles Zambrano<sup>1</sup>

E-mail: [uq.genesisrobles@uniandes.edu.ec](mailto:uq.genesisrobles@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2965-2091>

Ingrid Joselyne Díaz Basurto<sup>1</sup>

E-mail: [uq.ingriddiaz@uniandes.edu.ec](mailto:uq.ingriddiaz@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2934-4010>

Juan Carlos Arandia Zambrano<sup>1</sup>

E-mail: [uq.juanarandia@uniandes.edu.ec](mailto:uq.juanarandia@uniandes.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1152-104X>

<sup>1</sup> Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Robles Zambrano, G., Díaz Basurto, I. J., & Arandia Zambrano, J. C. (2021). Ciberacoso patronal a través de dispositivos digitales en tiempos de Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(S2), 362-367.

### RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito analizar las causas del ciberacoso ocasionadas en función del teletrabajo en tiempos de Covid-19, para ello es necesario replantearse la definición de mobbing ya que, en emergencia sanitaria, muchos términos conocidos han sido reformulados. La investigación se desarrolló bajo la modalidad cuali-cuantitativa puesto que además de discutir las posturas de los diferentes autores en ella mencionados, se toma como referencias estadísticas emitidas por el ministerio relación a las denuncias recibidas durante el 2020. El tipo de investigación es documental y transversal, ya que se enfocó en discutir elementos y consecuencias generadas dentro del tiempo en que se generó la emergencia sanitaria.

**Palabras clave:** Acoso patronal, mobbing, ciberacoso laboral, derecho al descanso.

### ABSTRACT

The present research aims to analyze the causes of cyberbullying caused by teleworking in times of Covid-19, for this it is necessary to rethink the definition of mobbing since, in a health emergency, many known terms have been reformulated. The research was developed under the quali-quantitative modality since, in addition to discussing the positions of the different authors mentioned in it, statistics issued by the Ministry of Labor concerning the complaints received during 2020 are taken as a reference, in addition to taking the referential form data from datareportal.com concerning the people of Ecuador, who connect to mobile devices 2020. The type of research is documentary and transversal since it focused on discussing elements and consequences generated within the time in which the health emergency.

**Keywords:** Employer harassment, mobbing, cyber workplace harassment, right to rest.

## INTRODUCCIÓN

Con la situación de la pandemia, la vida de todos se vio afectada o modificada de alguna u otra manera, un ejemplo de ello es que se trasladan las oficinas a los hogares, transformando la morada de un lugar de descanso a un lugar de estrés. Además, que comienza a confundir a los hijos entre actividades laborales y las actividades del hogar, rompiendo así el borde limítrofe entre el tiempo de familia y el tiempo de trabajo.

Cabe destacar que, en un mundo globalizado, en donde la tecnología acorta distancias y acerca la comunicación entre todos los individuos sin importar el lugar en donde se encuentre, los dispositivos móviles más que una ayuda en el ámbito laboral, para ser un poco más productivos y eficientes en las propias labores, se han convertido en un dolor de cabeza generadores de enfermedades. Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) estos dispositivos generan efectos adversos en la salud que podrían tener repercusiones importantes para la salud pública, pero este sería un tema a disertar en otra oportunidad.

En función de esta situación, que aqueja a la mayor parte de los trabajadores ecuatorianos, se realiza la presente investigación que tiene como objetivo general analizar las causas del ciberacoso patronal ocasionadas en función del teletrabajo en tiempos de Covid-19. Además, cuenta con objetivos específicos, como:

- Analizar la implementación del teletrabajo en el Ecuador en tiempos de Covid-19
- Determinar el alcance del derecho a la desconexión según la normativa ecuatoriana
- Identificar las diferencias entre descanso, ocio y desconexión

Ahora bien, en países como Ecuador, aun cuando no se dio una modificación al Código de Trabajo propiamente dicha, relativo a las modalidades de trabajo, como consecuencia de emergencia sanitaria por el Covid-19, el Ministerio del trabajo de dicho país emitió el acuerdo ministerial MDT-2020-181, con las directrices para regular el teletrabajo, según lo que establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario por la crisis de Covid-19 (de Figueiredo et al., 2021), (Sharifi-Razavi et al., 2020), (Lancet, 2020). Dicha norma, fue publicada del 14 de septiembre de 2020, de carácter obligatorio para todos los empleadores y trabajadores con contratos de trabajo nuevos o ya existentes que apliquen esa modalidad.

Es menester mencionar que dicha norma, aun cuando está apoyada en el artículo 326 de la Constitución de la República, que reconoce la aplicación de cualquier nueva modalidad, contempla algunas excepciones que van

en función de la naturaleza de la actividad que se vaya a desempeñar. No es de extrañarse que esto podía excluir al personal médico, en turnos de emergencias, siendo Ecuador uno de los países en Latinoamérica con más de 505 000 casos acumulados y 294 00 muertes según (Bergquist et al., 2020). Como se puede observar, la asistencia médica presencial es un factor importante para combatir la pandemia.

En este sentido, surge la pregunta sobre lo que sucede con las actividades laborales que si deben ser ejecutadas únicamente a través de la modalidad del teletrabajo, obviamente surgieron muchas inquietudes por parte de los empleados, puesto que aun cuando se establecen unos horarios, que en el Ecuador no deben superar las 40 horas semanales, el hecho de que esté en los hogares, con internet las 24 horas, genera una situación de comodidad por parte de los empleadores, para acceder a ese trabajador, sin respetar ese horario, establecido en un contrato de trabajo (Jesús Estupiñán Ricardo et al., 2021), (Gómez et al., 2020; Ricardo et al., 2021).

La situación anterior trae como consecuencia la vulneración de Derechos establecidos en la Constitución del Ecuador (Del Ecuador, 2008) como lo son el Derecho al descanso y al ocio, establecidos en el artículo 66 numeral 2, de la carta magna que indica que se reconoce garantizar a las personas: el derecho a una vida digna que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, etc.

En este sentido, surgen las siguientes interrogantes: cuál es la diferencia entre descanso y ocio, como garantizar el derecho al descanso en la modalidad del teletrabajo, como garantizar el derecho al descanso y ocio en un mundo globalizado en donde la tecnología y el acceso a internet está al alcance de todos en todo momento (Hernández et al., 2021), (Jesús Estupiñán Ricardo et al., 2021).

Esta situación sin mencionar los riesgos psicosociales que trae como consecuencia el teletrabajo, y para ello me permito citar a (Rubini, 2012), quien indica que los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental hace referencia a la existencia de ciertos factores de riesgos relacionales y organizacionales, usada por el Colegio de Expertos sobre el Seguimiento de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo de Francia, por ejemplo:

- La intensidad del trabajo: el cual incluye los conceptos de exigencia, esfuerzo y complejidad los cuales están íntimamente relacionados con los TIC's, ya que este es un factor que aumenta la intensidad del trabajo.
- Las exigencias emocionales: que tiene que ver con la relación al público, el miedo, tener que esconder emociones
- La falta de autonomía: está relacionado a autonomía en la tarea y en los procedimientos, en cuanto a los objetivos de la tarea, posibilidad de anticipar en el trabajo, incremento de las competencias.
- Malos vínculos sociales en el trabajo: que tiene que ver tanto con los trabajadores entre sí como de estos con la organización que los emplea.

La autora en cuestión no solo menciona los factores de riesgo psicosocial que afectan al trabajador que ejecuta su trabajo a través de esta modalidad, sino que a su vez hace referencia a la flexibilización que se genera a causa de esta situación en la que se encuentra el trabajador.

En el Ecuador aun cuando el acuerdo ministerial 181, indicó las pautas para el desarrollo del teletrabajo, el Ministerio de Trabajo de ese país registro del 16 de marzo y el 29 de septiembre se alrededor de 33437 denuncias a través del Sistema Único de Trabajo (SUT), de las cuales 154 denuncias por acoso laboral. Entre el 16 de marzo al 7 de octubre del 2020, cuya tendencia iba en incremento. Es importante destacar que la mayoría de las denuncias iban desinadas a quejarse por el abuso y el acoso que los trabajadores sufren por parte de los empleadores, que si bien es cierto dicho acuerdo establece doce (12) horas como tiempo de desconexión, el mismo no es respetado por los empleadores.

Las denuncias por vulneración de derechos que recibió el Ministerio de Trabajo en marzo sumaron más de 900 para octubre 2020 y en adelante, el promedio cada mes ha sido de 5500 casos en Ecuador. En este sentido es importante plantearse la siguiente interrogante: ¿Es el tiempo de desconexión la garantía al descanso y al ocio que establece la constitución del Ecuador? Y para ello es indispensable definir ocio, descanso y desconexión.

Para (Argyle, 2013), el ocio es el conjunto de actividades que una persona realiza en su tiempo libre, porque desea hacerlas, sin presiones externas, con el objetivo de divertirse, entretenerse y desarrollarse a sí mismo.

El descanso es entendido como la interrupción o cese pasajero en el trabajo. También como pausa en una tarea, sinónimo de quietud o reposo.

Por otro lado (Burneo & Carrera, 2021), definen como derecho a la desconexión aquella facultad del trabajador

de no estar disponible a comunicaciones de su empleador, por encontrarse fuera de su jornada de trabajo o en el goce de sus vacaciones. La desconexión delimita el tiempo máximo que un trabajador podrá desempeñar funciones de trabajo en tiempos específicos procurando con ello, garantizar el descanso y así, la esfera personal compuesta por aspectos básicos de ocio, familia y salud.

Se deduce entonces, como una garantía al derecho de descanso y ocio, el nuevo derecho consagrado en los acuerdos ministeriales a causa del teletrabajo, conocido como el derecho a la desconexión. En este sentido, se debería reconocer el derecho a la desconexión, como un derecho establecido a in dubio pro operario, y como una obligación o deber del empleador.

Por otro lado, aceptar que existe una desconexión, implica un desequilibrio en la relación laboral, puesto que los horarios están bien establecidos en lo que relaciones de trabajo concierne, y de forma taxativa sin importar el contexto una vez finalizada las horas de trabajo dentro del horario establecido en el contrato, el trabajador ya puede hacer uso de instrumentos jurídicos para reclamar su derecho al descanso, ocio entre otros.

Lo que bien se ha generado en palabras de (Argyle, 2013) *es un derecho taxativo a ignorar tareas y funciones de trabajo por fuera de la jornada laboral*. Lo que diría el profesor Emanuel Dockes, para quien antes de la misma ley, ya era posible el reclamo de este derecho.

Ahora bien, se hace necesario disentir la utilidad del derecho a la desconexión, con la figura del acoso laboral. Una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.

Las acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de éstos en la comunidad laboral. El *mobbing* se caracteriza por el secreto en el comportamiento de quien lo práctica, la capacidad de la víctima para sentirse culpable y la permisibilidad de los testigos.

Si se va un poco más a fondo, el acoso laboral en sentido patronal, puede ser entendido como cualquier exigencia por parte del empleador, si este induce a una renuncia del trabajador. En este sentido se hace indispensable identificar de qué manera un trabajador puede estar sufriendo de ciberacoso laboral por parte de su empleador

y para ello se pueden mencionar que si el patrono le exige laborar en horarios excesivos respecto a la jornada establecida, o si por otro lado se genera cambios sorpresivos del turno laboral y exige permanente de laborar en dominicales o días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la institución, esto podría ser considerado como ciberacoso laboral patronal.

Partiendo de los elementos de acoso por el doctor colombiano Camilo Cuervo citado en (Torres, 2021), se pueden indicar las siguientes:

1. Cuando se obliga a contestar mensajes, llamadas o video llamadas fuera de la jornada laboral legal, acá es donde se genera el derecho a ignorar que se menciona anteriormente en el presente artículo.
2. Convocar a una reunión por video llamada tras terminar la jornada laboral o incluso antes de iniciar la jornada estipulada en el contrato.
3. La obligación de encender la cámara sin un fin o propósito definido o pedir la ubicación del empleado, lo que de cierto modo también vulnera el derecho a la intimidad establecido en la legislación.

Sin incluir que el autor en cuestión considera como parte del ciberacoso el hecho de que al trabajador no se le provee de las herramientas necesarias para desempeñar su labor como una silla, escritorio o acceso a internet para que el trabajador desempeñe sus actividades, pero a los efectos de la presente investigación, se dejara por fuera esta causa de acoso.

Es importante destacar que iniciada la pandemia muchas de las empresas e instituciones ecuatorianas, hicieron nuevos contratos en donde se establecían ciertos parámetros para desempeñar las actividades laborales, pero no elaboraron o implementaron reglamentos que establecieran nuevas directrices de trabajo, como para exigir ciertas acciones a los trabajadores.

## DESARROLLO

La presente investigación se desarrolló bajo la modalidad cuali-cuantitativa puesto que además de discutir las posturas de los diferentes autores en ella mencionados, se toma como referencias estadísticas emitidas por el ministerio de trabajo en relación a las denuncias recibidas durante el 2020, además de tomar de forma referencial datos de datareportal.com con relación a las personas del Ecuador, que se conectan a dispositivos móviles 2020.

El tipo de investigación es documental y transversal, ya que se enfocó en discutir elementos y consecuencias generadas dentro del tiempo en que se generó la emergencia sanitaria. En cuanto al tipo de investigación según

su alcance, podría enmarcarse dentro de una investigación exploratoria, descriptiva, ya que lo que se desea es analizar como es y cómo se manifiesta el acoso desde el punto de vista empleador-trabajador en función del teletrabajo, y se indica que es exploratoria porque, si bien es cierto, existen trabajos sobre el ciberacoso, no sobre el acoso patronal a través de dispositivos digitales dentro del contexto pandémico. Vale indicar que se reformulan términos preexistentes con la intención de que se marque un precedente en el ámbito jurídico, como por ejemplo el *mobbing* laboral, el ciberacoso patronal, incluyendo así nuevos elementos que los caracterizan.

Si bien es cierto, como lo explica (Rubini, 2012) existen factores de riesgos psicosociales en el trabajo que afectan la salud mental, física y social, estos se ven incrementados en el desarrollo de los trabajos desde la modalidad del teletrabajo, ya que el trabajador, suele sentirse más ansioso cumpliendo su jornada laboral desde casa, además que cuando se realiza el teletrabajo desde los hogares, en la mayoría de los casos no se cuenta con los equipos indicados para realizar dichas labores, lo que además de generar estrés, genera más desgaste de tipo físico. Aunado a ello, la incertidumbre que genera el encierro en tiempos de Covid-19, sumado al estrés laboral y al hecho de la mayor exigencia por parte de los empleadores en el cumplimiento de tareas a deshora puede contribuir a enfermedades mentales en los trabajadores.

El acuerdo ministerial MDT-2020-181 marco en el Ecuador la pauta para el desarrollo de las actividades laborales en la modalidad del teletrabajo, pero la emergencia sanitaria generada por el Covid-19 desde el 2020, tuvo como consecuencia que la inspección y seguimiento del cumplimiento de las normas establecidas en dicho acuerdo fuese prácticamente imposible, es decir, como inspeccionar que se cumplen con las normas desde un punto de vista bidireccional, el ministerio no podía auditar las redes de todas las empresas para observar el cumplimiento del uso de las plataformas digitales para respetar los derechos de desconexión de los trabajadores.

La desconexión o el derecho a la desconexión es una facultad del trabajador de no estar disponible a comunicaciones con su empleador, más que la capacidad del trabajador de desconectarse, (cosa prácticamente imposible en pleno siglo XXI, conocido también como la era digital), es el derecho a ignorar, como lo decía (Rubini, 2012).

En este sentido, no hay necesidad de referirse a una desconexión, entendiendo la misma desde una perspectiva electrónica, como interrupción del funcionamiento de un aparato o un sistema mecánico o eléctrico al cortar el

contacto con una fuente de energía, en resumidas palabras, apagar el dispositivo móvil, o cualquier dispositivo para cortar comunicación por parte del empleador, puesto que como lo indica Naranjo 2020, se ha generado es un derecho taxativo a ignorar.

Si bien otros autores han utilizado el término inglés *mobbing* como ese acoso laboral que puede tener consecuencias de tipo emocional o moral y psicologías en el trabajador, y que de alguna manera lo inducen a renunciar a la institución para la cual labora, sería más conveniente denominarlo ciberacoso patronal o acoso cibernético, ya que durante la emergencia sanitaria por motivo del Covid-19, no había manera de comunicarse en el ámbito laboral, más allá del uso de la tecnologías digitales, incurriendo al uso de plataformas digitales, que podían ser de carácter institucional o incluso cualquier otra plataforma digital como medio de comunicación para hostigar al trabajador dentro y fuera del horario laboral.

Según Datareportal, las estadísticas digitales en Ecuador en lo que va en el 2020 en relación a los medios digitales es sobre el 89%, esto es aproximadamente 15.65 millones de ecuatorianos se encuentran conectados a través de un móvil. Incluso se intuye que, en la mayoría de los casos, los ecuatorianos cuentan con tres (3) celulares a causa de sus trabajos, lo que indica que la desconexión como es conocida es casi imposible, lo que apoya aún más el nacimiento del derecho a la ignorancia en lugar de desconexión.

En Ecuador, se implementa por primera vez el teletrabajo en el año 2016 pero es realmente en febrero de 2020 cuando se hace de manera obligatoria a todas las instituciones. Además, es en ese mismo año, se dicta el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, para establecer propiamente dichas las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19. Es decir, que antes de ello, existían dudas e incertidumbre jurídica en cuanto a esta modalidad.

La desconexión, en principio puede ser entendida como un derecho que nace con la finalidad de garantizar el cumplimiento del derecho al ocio y descanso consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, incluso el mismo acuerdo ministerial anteriormente mencionado dicta que una vez termine el trabajador su jornada laboral, no debe existir un contacto por parte de los empleadores para hacer alguna solicitud relacionada a su actividad, por al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Esto en la práctica, no sucede, por eso se considera mejor la posibilidad del derecho a

ignorar, como una consecuencia o facultad intrínseca del trabajador para de esta manera disfrutar de su derecho al descanso.

## CONCLUSIONES

Se conoce como ciberacoso laboral en el contexto del teletrabajo a consecuencia del Covid-19, el hecho de obligar a contestar mensajes, llamadas o video llamadas fuera de la jornada laboral legal, acá es donde se genera el derecho a ignorar que se menciona anteriormente en el presente artículo, la necesidad de convocar a los trabajadores a una reunión por video llamada tras terminar la jornada laboral o incluso antes de iniciar la jornada estipulada en el contrato, y que además de ello se obligue a encender la cámara.

El acuerdo Ministerial 181, indica que, el trabajador deberá tener todas las facilidades para poder realizar de forma adecuada el teletrabajo, y que es el empleador quien debe proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del trabajo.

Se concluye que existe una diferencia entre los términos de ocio, descanso y desconexión, ya que si bien es cierto todos implican una pausa, el ocio, son aquellas actividades realizadas sin ningún tipo de presión externa, y son efectuadas para la diversión o placer de cada sujeto, por otro lado el descanso es una pausa o cese pasajero del trabajo, entendido también como una interrupción en las actividades laborales, por último la desconexión tiene varias cargas semánticas en primer lugar implicaría desde una perspectiva electrónica, como interrupción del funcionamiento de un aparato o un sistema mecánico o eléctrico al cortar el contacto con una fuente de energía, en resumidas palabras, apagar el dispositivo móvil, y también puede entenderse como la facultad del trabajador a cortar comunicación con su empleador, por último se puede deducir que la desconexión es un derecho taxativo a ignorar las llamadas de los empleadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argyle, M. (2013). *The social psychology of everyday life*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203713587/social-psychology-everyday-life-michael-argyle>
- Bergquist, S., Otten, T., & Sarich, N. (2020). COVID-19 pandemic in the United States. *Health Policy and Technology*, 9(4), 623-638. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2211883720300794>

- Burneo, J. A. B., & Carrera, J. A. B. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *FORO: Revista de Derecho*(35), 48-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7711725>
- de Figueiredo, A. M., Daponte, A., de Figueiredo, D. C. M. M., Gil-García, E., & Kalache, A. (2021). Letalidad de la COVID-19: ausencia de patrón epidemiológico. *Gaceta Sanitaria*, 35(4), 355-357. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911120300844>
- Del Ecuador, A. C. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449*, 79-93. <http://www.estade.org/legislacion/normativa/leyes/constitucion2008.pdf>
- Gómez, G. Á., Moya, J. V., Ricardo, J. E., & Sanchez, C. B. V. (2020). Evaluating Strategies of Continuing Education for Academics Supported in the Pedagogical Model and Based on Plithogenic Sets. *Neutrosophic Sets and Systems*, 37(1), 3.
- Hernández, N. B., Jara, J. I. E., Ortega, F. P., & Calixto, H. A. (2021). Propuesta de metodología para el análisis de la transparencia. *Revista Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas. ISSN 2574-1101*(16), 65-72. <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/download/150/485>
- Jesús Estupiñán Ricardo, Zoila Mireya Mariscal Rosado, Esther Karina Castro Pataron, & Vargas, V. Y. V. (2021). Measuring Legal and Socioeconomic Effect of the Declared Debtors Usign The AHP Technique in a Neutrosophic Framework. *Neutrosophic Sets and Systems*, 44, 357-366.
- Lancet, T. (2020). India under COVID-19 lockdown. *Lancet (London, England)*, 395(10233), 1315. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7180023/>
- Ricardo, J. E., Menéndez, J. J. D., Arias, I. F. B., Bermúdez, J. M. M., & Lemus, N. M. (2021). Neutrosophic K-means for the analysis of earthquake data in Ecuador. *Neutrosophic Sets and Systems*, 44, 255-262.
- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP,
- Sharifi-Razavi, A., Karimi, N., & Rouhani, N. (2020). COVID-19 and intracerebral haemorrhage: causative or coincidental? *New microbes and new infections*, 35, 100669. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2052297520300214>
- Torres, P. R. (2021). Covid-19: Teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia y Comunicación Social*, 26(SE), 11-19. <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/download/74237/4564456555847>