OIKONOMICS
Revista d'economia, empresa i societat

Dossier: «La nova prevenció en l'era de la sostenibilitat i la transició digital» coordinat per Xavier Baraza Sánchez

NOVES ESTRATÈGIES PREVENTIVES

Benestar laboral i teletreball: l'experiència del model de Treball Obert a la UOC

Noèlia Muñoz Álvarez
Directora del Servei de Prevenció i Salut Integral (SPSI), Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

RESUM Aquest article presenta i analitza el cas pràctic del model organitzatiu de Treball Obert a la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) i la seva articulació amb la gestió de la prevenció de riscos laborals i la promoció de la salut integral. Com a universitat nativa digital, la UOC ha transcendit el teletreball convencional estructurant un model híbrid basat en la flexibilitat, la confiança i l'autonomia de la plantilla. Es detalla la integració de la prevenció sota un sistema de gestió certificat per la norma ISO 45001:2018, que aborda de manera sistemàtica els reptes mitjançant el disseny d'un Pla de prevenció i de benestar i salut fonamentat en l'evidència demogràfica i epidemiològica de la institució, incorpora de manera transversal les perspectives de gènere, edat i canvi climàtic, prenent cura de la salut mental i alineant-se la universitat amb les directrius de les estratègies i normatives creixents.

PARAULES CLAU teletreball; benestar laboral; riscos psicosocials; desconnexió digital; canvi climàtic; perspectiva d'edat; perspectiva de gènere

NEW PREVENTIVE STRATEGIES

Work well-being and telework: the experience of the Open Work model at the UOC

ABSTRACT *This article presents and analyses the case study of the organizational model of Open Work at the Universitat Oberta de Catalunya (UOC) and its coordination with the management of occupational risk prevention and the promotion of comprehensive health. As a digital-native university, the UOC has moved beyond conventional telework by structuring a hybrid model based on flexibility, trust and workforce autonomy. The integration of prevention within an ISO 45001:2018-certified management system is detailed, systematically addressing challenges by designing a Prevention, Well-being and Health Plan based on the institution's demographic and epidemiological evidence. The plan incorporates cross-cutting perspectives on gender, age and climate change, prioritizes mental health, and aligns the University with the guidelines of emerging strategies and regulations.*

KEYWORDS *telework; work well-being; psychosocial risks; right to disconnect; climate change; age perspective; gender perspective*

Introducció

La Universitat Oberta de Catalunya (UOC) s'ha definit des de la seva fundació l'any 1995 com una institució pionera i experta en aprenentatge en línia. Aquesta naturalesa nativa digital ha demanat la construcció d'una cultura organitzativa

altament adaptativa i capdavantera en la implantació de modalitats de treball a distància (INSST, 2018a). L'evolució del model laboral de la universitat ha seguit un recorregut gradual i consolidat: des de les primeres proves pilot de teletreball l'any 2009, passant per la implantació del model de la «Nova Manera de Treballar» el 2021, que va donar resposta a la intensificació del treball a distància posterior a la pandèmia de la COVID-19, fins a culminar l'any 2022 en el model actual de «Treball Obert».

El model de Treball Obert no es limita a ser un acord de teletreball convencional, sinó que estructura una hibridació organitzativa fonamentada en la flexibilitat, l'autonomia de la plantilla i la confiança mútua. En aquest model, la presencialitat es reserva principalment per a reunions estratègiques, la coordinació de projectes complexos i aquelles activitats que aporten un valor afegit tangible a la cohesió d'equip. L'abast d'aquest model és molt elevat: durant l'any 2025, el teletreball va representar de mitjana el 69 % de la jornada laboral conjunta de la universitat, amb un desplegament homogeni i intensiu entre tots els col·lectius de la institució (professorat, personal investigador i personal de gestió).

Aquesta realitat organitzativa converteix la UOC en un cas d'estudi idoni per analitzar la transformació de la prevenció de riscos laborals en entorns altament digitalitzats. A la UOC, la gestió preventiva ha hagut de superar el marc reactiu i legalista tradicional per consolidar un compromís proactiu amb la salut integral i el benestar corporatiu. La columna vertebral d'aquesta gestió és el Servei de prevenció propi de la universitat, el qual manté des del juny del 2019 un sistema de gestió certificat sota la norma internacional UNE-EN ISO 45001:2018 (UNE, 2018). Aquesta certificació garanteix la rigorositat, la millora contínua i la presa de decisions basada en dades en un escenari sotmès a canvis constants.

Als següents punts s'analitza la resposta de la UOC en matèria de prevenció de riscos laborals davant la complexitat del treball híbrid. En concret, es desenvolupen dos eixos d'aportació principal: en primer lloc, la caracterització dels tres grans reptes preventius del treball híbrid i el desplegament per abordar-los, i, en segon lloc, el disseny i la implantació d'un Pla de prevenció i un Pla de Benestar i Salut fonamentats en les dades epidemiològiques i la caracterització demogràfica de la plantilla, alineats amb els marcs normatius vigents, la futura legislació en prevenció i la resposta davant les emergències climàtiques i l'establiment concret d'un pla d'abordatge integral de la salut mental i la desconnexió digital.

1. Nous reptes de la prevenció en un entorn de treball híbrid

La gestió de la seguretat i salut laboral en un entorn intensiu de teletreball planteja demandes que van més enllà dels protocols físics habituals a l'oficina tradicional. En el marc del Treball Obert de la UOC, es poden definir tres reptes principals que condicionen l'estratègia del Servei de Prevenció i Salut Integral:

- **Repte 1. Duplicitat d'avaluacions i gestió dels riscos derivats de la feina a distància.** El desenvolupament de la Llei 10/2021 de treball a distància ha exigit formalitzar els requisits de prevenció de riscos laborals en l'entorn domèstic o lloc de teletreball. Això obliga a avaluar simultàniament les condicions de treball al centre de treball i als domicilis de la plantilla, atenent tant els factors ergonòmics com els riscos psicosocials associats a l'aïllament i la dificultat per establir fronteres entre la vida laboral i la personal.

  Mentre que l'aproximació genèrica en prevenció sol limitar-se al lliurament de qüestionaris d'avaluació per complir la Llei 10/2021, en el cas de la UOC, s'ha integrat la gestió del teletreball dins del mapa de processos auditat sota la norma ISO 45001 (INSST, 2021). Això s'ha concretat en un procediment d'avaluació individualitzat que recull i analitza dades preventives específiques del lloc de feina a distància de cada persona. Aquest procés es complementa amb una política activa de préstec de material ergonòmic (cadires ergonòmiques, etc.) per adequar el domicili als mateixos estàndards que l'oficina, i amb l'emissió de recomanacions personalitzades per part de l'equip tècnic.
- **Repte 2. Transformació del rol del servei de prevenció i adquisició de competències toves (reskilling i soft skills) per aconseguir la integració de la prevenció en un model de teletreball intensiu.** La integració de la promoció de la salut i el benestar en la gestió preventiva en un model híbrid exigeix que els tècnics de prevenció desenvolupin habilitats de comunicació, empatia i disseny d'intervencions capaces d'afavorir l'adherència i la participació activa d'una plantilla geogràficament dispersa que teletreballa (INSST, 2018b).

  El Servei de Prevenció de la UOC ha assumit un rol dinamitzador i d'acompanyament en lloc de mantenir un paper merament fiscalitzador o legalista. L'equip tècnic ha rebut formació específica en competències toves,

cosa que ha permès transformar les campanyes de salut tradicionals en iniciatives d'alt impacte adaptades a l'entorn virtual, com ara la ludificació de reptes de salut, el disseny de continguts audiovisuals breus i directes, i la creació d'espais de participació que mantenen la cohesió i el sentiment de pertinença de l'equip.

- **Repte 3. Anticipació i gestió dels riscos ambientals, socials i tecnològics emergents**. L'avenç de la digitalització, la introducció de la intel·ligència artificial i l'increment d'episodis d'emergència climàtica requereixen respostes preventives que tinguin validesa tant a les instal·lacions físiques com a les ubicacions individuals de teletreball. L'evolució i desenvolupament de normativa legal al voltant d'aquests riscos emergents, sumada a l'exigència social cada cop més madura, és constant i adaptativa.

La UOC, amb un sistema de gestió ISO 45001, avalua contínuament el seu context extern i s'anticipa als canvis legislatius i ha dissenyat el seu pla de prevenció garantint un alineament ple amb les principals directrius estratègiques de seguretat i salut en el treball.

Taula 1. Marc normatiu en seguretat laboral i aplicació preventiva a la UOC

Marc estratègic/normatiu	Eixos de prioritat general	Impacte i desplegament a la UOC
Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut 2023-2027 (INSST, 2023)	Gestió de la digitalització, transició demogràfica, canvi climàtic i salut mental.	Política de desconnexió digital, gestió dels riscos psicosocials, actualització preventiva amb enfocament de gènere/edat/diversitat cultural, protocol d'emergències climàtiques.
Estratègia Catalana de Seguretat i Salut 2021-2026 (Generalitat de Catalunya, 2021)	Entorns de treball proactius, perspectiva de gènere, riscos psicosocials, sinistralitat *in itinere* i control del treball a distància.	Política de desconnexió digital, gestió dels riscos psicosocials, actualització preventiva amb enfocament de gènere. Avaluació individual del teletreball, plans de mobilitat sostenible i campanyes de seguretat vial.
Avantprojecte de Reforma de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2026)	Avaluacions amb perspectiva de gènere/edat, riscos psicosocials, canvi climàtic, retorn de les baixes, noves tecnologies.	Actualització preventiva amb enfocament de gènere/edat, protocol d'emergències climàtiques, gestió dels riscos psicosocials, protocol de reincorporació.
Canvi climàtic i RD 486/1997 (Treball en calor extrema) (Reial decret 486/1997)	Obligatorietat de procediments davant alertes climàtiques i fenòmens meteorològics adversos.	Protocol d'emergències climàtiques.

Font: elaboració pròpia

El desplegament a la UOC de la gestió d'aquest marc normatiu i estratègic es fa a través del disseny i la implantació d'un pla de prevenció i un altre de benestar i salut específics per a les característiques de la UOC i el seu model híbrid de treball.

2. Pla de prevenció i de benestar amb impacte

Un dels errors més freqüents en la promoció de la seguretat i la salut corporativa és dissenyar activitats genèriques sense considerar el perfil real de l'organització. Per garantir que el Pla de prevenció i el pla de benestar de la UOC generin un impacte efectiu, la universitat segueix una seqüència narrativa i metodològica que parteix de les dades per definir les intervencions sobre els diferents riscos propis o emergents d'acord amb la feina desenvolupada i el nostre model organitzatiu:

2.1. Caracterització demogràfica i diagnòstic de salut de la UOC

El disseny del pla s'inicia principalment amb l'anàlisi dels indicadors del sistema de gestió ISO 45001, dels accidents de treball registrats i de les memòries epidemiològiques anuals de la vigilància de la salut. En el cas de la UOC, la plantilla

presenta dues característiques demogràfiques determinants: més del 60 % són dones i la franja d'edat majoritària se situa entre els 45 i els 55 anys. Aquestes dades indiquen la necessitat d'integrar la perspectiva de gènere i l'envelliment actiu com a eixos de treball estructurals. A més, les dades epidemiològiques identifiquen el sedentarisme i els trastorns musculoesquelètics com els principals riscos associats al treball d'oficina i al teletreball intensiu, a banda dels factors psicosocials.

2.2. Abordatge sistemàtic en tres eixos d'intervenció del pla de benestar

A partir del diagnòstic de salut, el Pla de Benestar i Salut de la UOC estructura les seves accions (tallers, xerrades, reptes i programes) al voltant de tres eixos clau:

- Eix Emocional: articulat directament amb l'estratègia de salut mental, la promoció de la desconnexió digital i la gestió de l'estrès, tal i com es desenvoluparà al següent apartat.
- Eix Físic i Ergonòmic: orientat a combatre el sedentarisme i prevenir lesions musculoesquelètiques, basat en l'adaptació del lloc de treball i la promoció de l'activitat física, complementat amb un Servei de Fisioteràpia i un Servei Mèdic per al personal de la UOC.
- Eix Nutricional i d'Hàbits Saludables: desenvolupament de campanyes informatives i tallers pràctics sobre alimentació equilibrada i hàbits de vida saludables adaptats a les rutines del teletreball.

2.3. Salut mental i desconnexió digital en el teletreball: l'abordatge a la UOC

L'exposició continuada a les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) i l'esvaïment de les fronteres temporals del treball, agreujades en el cas del teletreball, constitueixen un dels riscos psicosocials emergents de més rellevància (INSST, 2018b). L'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2023-2027 identifica la protecció de la salut mental com una prioritat de primer ordre. Les evidències científiques recopilades per l'Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2025) a l'«Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral» demostren que la hiperconnectivitat no gestionada augmenta significativament la incidència d'ansietat, irritabilitat, fatiga crònica, *burnout* i trastorns del son.

Així i tot, l'estudi de l'INSST (2025) aporta una dada d'enorme valor per a la gestió preventiva: quan les organitzacions promouen de manera sistemàtica accions d'informació i prevenció de la desconnexió digital, el risc de patir trastorns emocionals i depressius en treballadors molt hiperconnectats es redueix entre un 50 % i un 60 %. Aquesta dada confirma que la prevenció organitzada actua com un factor protector d'alta eficàcia.

En el cas de la UOC, a fi d'evitar que les accions en salut mental quedin reduïdes a iniciatives aïllades o anecdòtiques, s'ha estructurat un pla d'abordatge integral articulat en tres nivells d'intervenció preventiva:

- **Prevenció primària: cultura organitzativa i marc normatiu intern**
  A la UOC, atès el treball híbrid i a fi d'actuar sobre les causes arrel de la hiperconnectivitat, es disposa d'una Política de Desconnexió Digital consolidada que estableix el dret de la plantilla a no respondre comunicacions fora de la seva jornada laboral. Per garantir-ne el compliment, es compta amb un canal intern confidencial de consultes i denúncies d'incompliment. Aquest marc normatiu es reforça amb un pla de formació en línia que comença pels líders i responsables d'equip, com a agents clau per modular les dinàmiques de treball, i s'estén a la resta de la plantilla, promovent bons hàbits en l'ús de les eines digitals i el respecte als descansos.

  A més, en un entorn digital com el de la UOC, els Protocols preventius d'assetjament han hagut de contemplar les mesures davant d'aquests riscos tant en l'entorn físic com en el digital, i tant a les instal·lacions del nostre campus com a les ubicacions individuals de teletreball.
- **Prevenció secundària: avaluació periòdica i detecció precoç**
  El segon nivell se centra en la identificació i valoració del risc psicosocial. La UOC realitza periòdicament l'avaluació de riscos psicosocials mitjançant la metodologia validada del COPSOQ (PSQCAT) (Generalitat de Catalunya, 2025). Aquest procés el lidera un grup de treball que dissenya i monitora un pla d'acció específic. Això complementa l'avaluació individual del teletreball, en què s'inclou un apartat orientat a valorar l'impacte

d'aquesta modalitat sobre la salut mental, i es pot recomanar formalment el retorn al model presencial si es detecta que el teletreball genera un risc psicosocial elevat o aïllament.

- **Prevenció terciària: atenció directa i acompanyament en la reincorporació**
  El tercer nivell ofereix assistència i rehabilitació quan el malestar emocional o la patologia ja s'han manifestat. Per a la plantilla de la UOC, el Servei de Prevenció gestiona el Servei Telemàtic d'Atenció Psicològica. Aquest servei sense cost, confidencial i d'accés directe en línia, s'adapta plenament a la naturalesa del model híbrid de la universitat. De manera complementària, també s'ha implantat un Protocol de reincorporació i adaptació del lloc de treball, dissenyat per acompanyar les persones que es reincorporen després de baixes prolongades i que fixa pautes d'adaptació progressiva a la feina i al model híbrid actual.

2.4. Perspectives transversals: gènere, edat i mobilitat sostenible

La consolidació de la perspectiva de gènere i d'edat a la UOC ha tingut una traducció pràctica en programes específics, com ara la posada en marxa d'iniciatives d'acompanyament sobre la salut en la menopausa i accions d'envelliment actiu, i aquestes perspectives, unides a la de la diversitat cultural, s'han anat incorporant de manera transversal a tot el sistema de gestió de la prevenció a la Universitat. Aquestes mesures tenen una funció de responsabilitat ètica i de retenció del talent en una plantilla madura i altament qualificada.

D'altra banda, pel que fa a la mobilitat, el teletreball ha reduït els desplaçaments i la sinistralitat laboral global; així i tot, com que els pocs accidents registrats són *in itinere*, el servei de prevenció manté accions de formació en seguretat vial i fomenta l'ús de transport actiu i sostenible, alineant-se amb els plans de mobilitat corporativa. Així mateix, a la UOC es disposa d'un Protocol de gestió de la seguretat en viatges per a l'avaluació i seguiment del personal que viatja internacionalment.

2.5. Resposta preventiva davant emergències climàtiques

Un aspecte especialment innovador de l'estratègia de la UOC és la integració de la gestió del canvi climàtic dins de la prevenció de riscos. Davant la modificació del RD 486/1997 per risc de calor extrema o l'obligatorietat d'establir protocols davant d'alertes climàtiques o catàstrofes, la UOC ha elaborat un Protocol d'emergències climàtiques i riscos externs (Reial decret 486/1997). Aquest protocol aprofita la flexibilitat del Treball Obert: quan les autoritats emeten alertes meteorològiques de nivell taronja o vermell, es prioritza de manera immediata la feina a distància per evitar desplaçaments de risc, i es pot decretar el tancament preventiu de les seus físiques. Així mateix, es promou la cultura de l'autoprotecció facilitant recomanacions per a la preparació de kits d'emergència i l'avaluació de riscos tant a l'oficina com als domicilis particulars.

Conclusions

L'anàlisi del cas pràctic de la Universitat Oberta de Catalunya demostra que, tot i que la implantació del teletreball intensiu i l'aparició de nous requisits normatius i socials puguin generar, en primera instància, la percepció d'un increment notable de la càrrega de treball per al servei de prevenció, la realitat pràctica ens aboca a una evolució continuada de la prevenció. La prevenció de riscos laborals ha deixat de ser un conjunt d'actuacions legalistes per esdevenir un procés dinàmic que exigeix una capacitat d'adaptació permanent davant les transformacions de l'entorn laboral, digital, demogràfic i climàtic que estem experimentant.

Davant d'una plantilla amb un teletreball intensiu i de la creixent complexitat dels riscos intangibles, com la salut mental, s'han de desenvolupar i desplegar noves habilitats personals i transversals a l'equip de prevenció de la UOC, essencials per acompanyar els equips de treball en temes com la desconnexió digital o en processos com la reincorporació laboral després de baixes prolongades o casos d'assetjament, on la cura de la dimensió emocional és tan important com l'adaptació física del lloc de teletreball.

Per fer possible aquesta gestió flexible al teletreball i lligada als canvis continuats, sense perdre el rigor preventiu, el manteniment d'un sistema de gestió basat en la norma UNE-EN ISO 45001 proporciona l'estructura metodològica i la sistemàtica de millora contínua necessàries per endreçar, avaluar i coordinar eficaçment totes les activitats a fi de garantir el compliment legal i la definició d'un pla de prevenció, a la vegada que posiciona l'organització en una situació de resiliència preventiva, preparada per integrar en el nostre model organitzatiu del Treball Obert de manera natural els nous requeriments legals de prevenció de riscos laborals que hagin de venir (UNE, 2018).

Bibliografia

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE NORMALIZACIÓN (UNE) (2018). *UNE-EN ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos con orientación para su uso*. Madrid: UNE.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2021). *Marc estratègic català de seguretat i salut laboral 2021-2026*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2025). *Manual del mètode COPSOQ (PSQCAT) per a l'avaluació i prevenció dels riscos psicosocials*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2018a). *NTP 1122: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (I): nuevas formas de organización del trabajo*. Madrid: INSST.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2018b). *NTP 1123: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. Madrid: INSST.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2021). *NTP 1165: Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: INSST.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2023). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2025). *Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral*. Madrid: INSST.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2026). *Anteproyecto de ley por la que se modifican la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Legislació citada

«Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia». *Butlletí Oficial de l'Estat* [en línia], núm. 164 (10 de juliol de 2021). Disponible a: https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con

«Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales». *Butlletí Oficial de l'Estat* [en línia], núm. 269 (10 de novembre de 1995). Disponible a: https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con

«Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo». *Butlletí Oficial de l'Estat* [en línia], núm. 97 (23 d'abril de 1997). Disponible a: https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/04/14/486/con

Citació recomanada: MUÑOZ ÁLVAREZ, Noèlia. «Benestar laboral i teletreball: l'experiència del model de Treball Obert a la UOC». *Oikonomics* [en línia]. Novembre 2026, núm. 27. ISSN 2339-9546. DOI: https://doi.org/10.7238/o.n27.2614



Noèlia Muñoz Álvarez
nmunozal@uoc.edu
Directora del Servei de Prevenció i Salut Integral (SPSI) a la Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Llicenciada per la Universitat de Barcelona (UB) en Biologia i llicenciada en Ciència i Tecnologia dels Aliments. Màster en Prevenció de Riscos Laborals en les seves tres especialitats tècniques: Seguretat en el Treball, Ergonomia i Psicosociologia Aplicada (UPC), i Higiene Industrial. Especialista en Mediació (UOC). Disposa d'una trajectòria professional extensa en l'àmbit de la seguretat laboral, la qualitat i el medi ambient. Ha desenvolupat funcions directives com a responsable de Health, Safety & Environment (HSE) a la multinacional Linde, i com a responsable del Servei de Prevenció Mancomunat i de l'Àrea de Sistemes Integrats a Transport Sanitari de Catalunya, SLU. Des de l'any 2020, assumeix la direcció del Servei de Prevenció i Salut Integral de la UOC, des d'on lidera el disseny, implantació i consolidació del model de gestió preventiva del Treball Obert i del Pla de Benestar i Salut de la institució.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca.

ODS

