

## DIGITALIZACIÓN Y EMPLEO: RETOS DEL FUTURO DEL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### DIGITIZATION AND EMPLOYMENT: CHALLENGES FOR THE FUTURE OF WORK FROM A GENDER PERSPECTIVE

Manuela DURÁN BERNARDINO<sup>1</sup>

Universidad de Granada, España

Recibido: 27 Julio 2021 / Aceptado: 31 Agosto 2021

---

#### Resumen

La digitalización progresiva de los sectores económicos y el imparable desarrollo de la automatización y la inteligencia artificial implican una transformación de la estructura ocupacional planteando numerosos retos de futuro para el empleo. Este panorama, presente y de futuro, no afectará de la misma forma a mujeres y a hombres, ya que las mujeres se enfrentan a esta revolución tecnológica desde unas barreras y debilidades propia, que deben ser tenidas en cuenta. En este contexto, resulta de interés observar si existe, en qué medida y con qué garantías de eficacia, una red de seguridad con la que, por un lado, se minimicen las consecuencias negativas que esta transformación tiene en el empleo femenino y, por otro, se aprovechen las oportunidades de la digitalización en las mujeres. Por ello, el objetivo de este trabajo es el de ofrecer una profundización sobre los retos laborales más importantes que plantea la digitalización en las mujeres. Para lo cual, se realizará, en primer lugar, el estudio de la formación continuada de las mujeres en competencias digitales, lo que aportará evidencias de la infrarrepresentación de la mujer en el empleo digital. En segundo lugar, el análisis de las competencias digitales y estratégicas para el acceso y desarrollo profesional de la mujer en el mercado laboral del futuro. En tercer lugar, el examen del impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo de la mujer. Por último, se centra la atención en el teletrabajo, la conciliación y el estrés laboral. El presente artículo cuenta con el examen de las políticas públicas que se han implantado a nivel nacional e internacional para dar respuesta a las diferentes problemáticas vinculadas a la brecha digital de género y sus implicaciones en el ámbito laboral, acompañado de la revisión de los estudios y datos vinculados a los diferentes retos que plantea en el contexto español y de la Unión Europea, aportándose igualmente evidencias de otros contextos internacionales.

**Palabras clave:** Digitalización, Formación, Empleo y género

#### Abstract

The progressive digitization of economic sectors and the unstoppable development of automation and artificial intelligence imply a transformation of the occupational structure, posing numerous future challenges for employment. This panorama, present and future, will not affect women and men in the same way, since women face this technological revolution from their own barriers and weaknesses, which must be taken into account. In this context, it is of interest to observe whether there is, to what extent and with what guarantees of effectiveness, a safety net with which, on the one

hand, the negative consequences that this transformation has on female employment are minimized and, on the other, , take advantage of the opportunities of digitization in women. Therefore, the objective of this work is to offer an in-depth study of the most important labor challenges posed by digitization for women. For which, firstly, the study of the continuous training of women in digital skills will be carried out, which will provide evidence of the under-representation of women in digital employment. Secondly, the analysis of digital and strategic competences for the access and professional development of women in the labor market of the future. Third, the examination of the impact of digitization on women's working conditions. Finally, the focus is on teleworking, work-life balance and work stress. This article includes an examination of the public policies that have been implemented at the national and international level to respond to the different problems related to the digital gender gap and its implications in the workplace, accompanied by a review of the studies and data related to the different challenges posed in the Spanish and European Union context, also providing evidence from other international contexts.

**Keywords:** Digitization, Training, Employment and gender

**SUMARIO:** I. Introducción. II. La formación de las mujeres en competencias digitales y la infrarrepresentación de la mujer en el empleo digital. III. Competencias digitales y estrategias para el acceso y desarrollo profesional de la mujer. IV. El impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo de la mujer. V. Teletrabajo, conciliación y estrés laboral. 1. La interseccionalidad de la discriminación de la mujer en el mercado laboral y su condición de teletrabajadora. Riesgos para la mujer. 2. El teletrabajo como herramienta eficiente de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 2.1. Consideraciones previas. 2.2. Evolución del marco normativo en relación al teletrabajo como medida de conciliación. VI. Conclusiones y propuestas de mejora. VII. Bibliografía.

**SUMMARY:** I. Introduction. II. The training of women in digital skills and the under-representation of women in digital employment. III. Digital competences and strategies for the access and professional development of women. IV. The impact of digitization on the working conditions of women. V. Telework, conciliation and work stress. 1. The intersectionality of discrimination against women in the labor market and their status as teleworkers. Risks for women. 2. Teleworking as an efficient tool for reconciling work, family and personal life. 2.1. Previous considerations. 2.2. Evolution of the regulatory framework in relation to teleworking as a conciliation measure. SAW. Conclusions and proposals for improvement. VII. Bibliography.

## I. INTRODUCCIÓN

La digitalización progresiva de los sectores económicos y el imparable desarrollo de la automatización y la inteligencia artificial implican una transformación de la estructura ocupacional planteando numerosos retos de futuro para el empleo.<sup>2</sup> Uno de los principales cambios del mercado de trabajo para los próximos años está relacionado con la creación de empleo vinculado al sector tecnológico, estimándose que la demanda de empleo en el sector de las tecnologías digitales, ciencia e ingeniería, crecerá un 16% entre 2016 y 2030.<sup>3</sup> Con carácter general, estos nuevos puestos de trabajo requerirán un nivel de formación elevado.<sup>4</sup>

Este panorama, presente y futuro, no afectará de la misma forma a mujeres y a hombres, ya que las mujeres se enfrentan a esta revolución tecnológica desde unas barreras y debilidades propia, que deben ser tenidas en cuenta.

Ya hay datos que así lo reflejan, identificándose la persistencia de segregación horizontal tanto en el ámbito académico como en el laboral, en cuanto a las personas especialistas en el ámbito tecnológico, lo que tendrá un efecto limitador de las potencialidades para el aprovechamiento del talento femenino cualificado.

En el ámbito académico, solo el 29% de las personas doctoras en ingeniería, manufactura o construcción y el 21% de las doctoras en el sector tecnológico son mujeres, a nivel europeo.<sup>5</sup> En España, a pesar de que la presencia de mujeres doctoras en los ámbitos tecnológico también es minoritaria, es destacable la mayor proporción de mujeres doctoras en el sector (39%) en comparación con la media europea (29%). En el ámbito laboral, tan solo un 2% de mujeres trabajadoras están empleadas en el sector tecnológico, mientras los hombres representan casi el 6%.<sup>6</sup> Esta escasa presencia de mujeres tanto en el ámbito académico como en el ámbito laboral constituyen una de las principales barreras para conseguir que Europa llegue a alcanzar los objetivos de digitalización.<sup>7</sup>

Ya hay algunos estudios en los que se pone de manifiesto que las mujeres, sin una intervención de apoyo, estarán en una situación peor que la de los hombres ante el uso de las TIC en el ámbito laboral. Se estima que la pérdida de puestos de trabajo para las mujeres será de alrededor de 3 millones de puestos de trabajo, afectando principalmente a los trabajos administrativos ligados al sector de los servicios, al ser más susceptibles de ser automatizados.<sup>8</sup> A su vez, con el proceso de automatización se crearán un 20% más de puestos de trabajo vinculados con el sector de la salud y los cuidados, donde las mujeres representan porcentajes elevados del empleo.<sup>9</sup> Debe tenerse en cuenta que la feminización del trabajo de cuidados junto con su demanda creciente debido al envejecimiento de la población hace del sector del cuidado un ámbito de especial interés respecto a los retos del futuro del trabajo desde la perspectiva de género.<sup>10</sup>

Por otro lado, las mujeres perderán las mejores oportunidades de carrera profesional, lo que supone una amenaza para la igualdad de género que empeorará la diversidad existente con carácter previo. Por lo tanto, las políticas activas reales de integración juegan un papel decisivo para paliar este impacto o disminuirlo y favorecer que las mujeres tengan una mayor participación en el mercado laboral 4.0, a sabiendas de que el trabajo es una oportunidad sin precedentes para lograr la igualdad.

En este contexto, resulta de interés observar si existe, en qué medida y con qué garantías de eficacia, una red de seguridad con la que, por un

lado, se minimicen las consecuencias negativas que esta transformación tiene en el empleo femenino y, por otro, se aprovechen las oportunidades de la digitalización en las mujeres. Por ello, el objetivo de este trabajo es el de ofrecer una profundización sobre los retos laborales más importantes que plantea la digitalización en las mujeres.

Para lo cual, se realizará, en primer lugar, el estudio de la formación continuada de las mujeres en competencias digitales, lo que aportará evidencias de la infrarrepresentación de la mujer en el empleo digital. En segundo lugar, el análisis de las competencias digitales y estratégicas para el acceso y desarrollo profesional de la mujer en el mercado laboral del futuro. En tercer lugar, el examen del impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo de la mujer. Por último, se centra la atención en el teletrabajo, la conciliación y el estrés laboral. En estos epígrafes, se examinan igualmente las políticas públicas que se han implantado a nivel nacional e internacional para dar respuesta a las diferentes problemáticas vinculadas a la brecha digital de género y sus implicaciones en el ámbito laboral, acompañado de la revisión de los estudios y datos vinculados a los diferentes retos que plantea en el contexto español y de la Unión Europea, aportándose evidencias de otros contextos internacionales.

## **II. LA FORMACIÓN DE LAS MUJERES EN COMPETENCIAS DIGITALES Y LA INFRARREPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL EMPLEO DIGITAL**

La extensión de la utilización de las nuevas tecnologías y recursos digitales en el mercado laboral está provocando un crecimiento en la demanda de empleo en el sector de las tecnologías digitales, ciencia e ingeniería, estimándose dicho crecimiento en un 16% entre 2016 y 2030.<sup>11</sup> Con carácter general, estos nuevos puestos de trabajo requerirán un perfil de trabajador en el que predominen las competencias tecnológicas y digitales. Estas competencias sino se han adquirido ya, tienen que adquirirse, siendo en este sentido la formación en nuevas tecnologías básica tanto para hombres como para mujeres. Ante esta afirmación, ampliamente aceptada y compartida, cabe plantearse si las mujeres trabajadoras están igual de preparados que los hombres trabajadores. Si atendemos a nuestro sistema educativo, comprobamos tres importantes aspectos que evidencian la tendencia en estudios técnicos y tecnológicos:

1. Mientras en los últimos años se ha acelerado exponencialmente la invasión de las nuevas tecnologías, el porcentaje de personas con estudios superiores de perfil tecnológico ha descendido, así como el porcentaje de alumnos matriculados en titulaciones para adquirir competencias tecnológicas,

lo que resulta, cuanto menos, preocupante. La justificación puede encontrarse en las dificultades de las materias técnicas, la falta de aplicación práctica y, especialmente, al descuido por parte de las autoridades públicas en impulsar y potenciar los estudios tecnológicos atendiendo a las demandas del mercado laboral.

2. En este descenso en las matriculaciones en titulaciones técnicas, predominan claramente las mujeres, habiéndose producido un descenso especialmente acusado en la representación femenina en estos estudios, de hecho, sólo el 12,9% de los matriculados en informática son mujeres y en el caso de ingenierías, construcción e industria la cifra se sitúa en el 28,5%.<sup>12</sup> Existe un fuerte desequilibrio en la formación entre géneros, ya que las mujeres optan principalmente por estudios en ciencias sociales y los hombres por titulaciones técnicas, ello puede deberse a la menor confianza que tiene la mujer en sí misma, los estereotipos de género y/o la opinión social mayoritaria.

3. Pese a que la formación profesional ha adquirido mayor protagonismo y representatividad en los últimos años, continúa habiendo una preferencia muy superior por los estudios de carácter universitario. Esta preferencia juega en contra de las competencias exigidas por un mercado genéricamente tecnológico, pues las competencias tecnológicas pendientes de adquirir tienen que venir de la formación profesional. Esto viene exigiendo su reformulación para conseguir que sea una alternativa atractiva a los estudios universitarios, alcanzando el prestigio que tiene la formación profesional en otros países europeos, como por ejemplo Alemania, al mismo tiempo que se atendería una altísima demanda.

En la era de la revolución industrial a la que estamos asistiendo, la especialización en competencias tecnológicas mejora las expectativas laborales a la hora de la incorporación al mercado de trabajo, la promoción profesional y en el disfrute de mejores condiciones laborales. Los datos así lo demuestran, habiendo en 2021 una demanda de 10.000 puestos tecnológicos que no se están cubriendo porque los jóvenes carecen de la formación que se requiere (programadores, informáticos, etc.). No disponemos en la actualidad de personas preparada en estos términos, resultando urgente los poderes públicos aborden este déficit en formación especializada para ajustarlo a los cambios que se están produciendo en el mercado laboral.

La adquisición de estas competencias digitales para las mujeres representa una oportunidad para conseguir mayor equiparación en igualdad con los hombres<sup>13</sup> ya que, aunque se sigue apreciando una brecha salarial entre hombres y mujeres cuando ambos son profesionales del área digital, la

diferencia es notablemente inferior que en otros puestos más tradicionales.<sup>14</sup> El problema se localiza en la fase previa a la incorporación al mercado laboral, en la formación, al haber pocas alumnas matriculadas en titulaciones técnicas y pocas profesionales con competencias digitales, en relación a los hombres.

En consecuencia, está claro que representa una necesidad clara el impulso de la formación tecnológica especializada por parte de las mujeres, como vía de acceso a este tipo de empleo actualmente extendido y con amplias perspectivas de futuro. En este sentido, hay estudios en los que se afirma que, con carácter general, la generación de puestos de trabajo cualificados está relacionada con la generación de más valor añadido, empleos de calidad y con mejores condiciones laborales.<sup>15</sup>

Concretamente, es preciso que se aprueben medidas legales y se promuevan medidas educativas para acabar con esta brecha digital, favoreciendo e impulsado la adquisición de competencias digitales, especialmente de las mujeres, por su diferente posicionamiento en esta materia, al estar infrarrepresentadas en este tipo de empleo tecnológico, y por las graves consecuencias que se pueden derivar en términos de desigualdad en el ámbito laboral. Y todo con el objetivo principal de incrementar la presencia femenina en materia de contenidos técnicos e informáticos, desde los niveles educativos más básicos, para que desde pequeños vayan adquiriendo conocimientos de contenido técnico y digital teórico-práctico, aproximándonos así a otros países referentes en avance tecnológico y en adquisición de competencias digitales por sus estudios en titulaciones técnicas, como Estonia o Singapur, donde el marcado contenido práctico hace más atractivo estudiar este tipo de titulaciones.

Estas medidas deberían acompañarse de campañas de información, concienciación y sensibilización desde los propios centros educativos, contacto con la presencia e implicación de las empresas tecnológicas y expertos presentes en la localidad o municipio donde se ubique el centro ya que pueden ofrecer de forma personal y directa una información que motive, especialmente a las futuras profesionales a cursar titulaciones técnicas eliminando los miedos y estereotipos tradicionales.

A nivel nacional ya se ha propuesto muy acertadamente, la puesta en marcha de un plan de digitalización con múltiples ramificaciones para que toda la población sea conocedora de la importancia de adquirir estas competencias profesionales, al mismo tiempo que se facilita la adquisición de competencias tecnológicas ajustadas al perfil de cada persona, prestando especial atención a

la perspectiva de género, al ser un colectivo que precisa una especial atención en base a las diferencias constatadas.<sup>16</sup>

Estas medidas tendrán escasa eficacia sino van acompañadas de medidas dirigidas a la toma de conciencia por parte de las empresas de la importancia de adoptar políticas de igualdad de género, al haber diferentes estudios que demuestran su incidencia en la productividad y una importante repercusión económica. Esta igualdad debe verse reflejada en los procesos de selección de personal, promoción profesional, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Todo ello representa un gran reto que hay que abordar para poder ser competitivos en el futuro.

### **III. COMPETENCIAS DIGITALES Y ESTRATEGIAS PARA EL ACCESO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER**

Los cambios producidos a consecuencia de la digitalización exigen que la población adecúe su capacitación profesional a las nuevas demandas, lo que constituye un gran reto para el futuro del empleo, atendiendo a la actual brecha tecnológica existente entre la oferta y la demanda de cualificaciones tecnológicas, que afecta especialmente a las mujeres.<sup>17</sup>

En este sentido, algunos estudios han puesto de manifiesto que mientras las vacantes para cubrir puestos de trabajo con perfil tecnológico aumentan un 40%, las personas candidatas a cubrir esos puestos de trabajo lo hacen en un 7,6%.<sup>18</sup> Cabe destacar que del total de candidaturas que se presentan a las ofertas de trabajos relacionadas con el sector de la digitalización, solo un 22% son mujeres. Ésta menor representación de la mujer no solo está relacionada con su formación académica sino también con su baja autoconfianza en la utilización de sus competencias digitales y su menor aspiración a ocupar puestos de trabajo en el sector digital.<sup>19</sup>

Ante estos datos, son diversos los informes que reflejan la necesidad de desarrollar programas de formación continua en digitalización para adaptarse a la realidad cambiantes y a los retos que plantea el mercado laboral ante los cambios tecnológicos.

Entre ellos, destaca el Plan de Acción de educación digital 2021-2027, de la Comisión Europea, en el que se refleja su apuesta por una educación digital de alta calidad, inclusiva y accesible en Europa, planteándose dos prioridades con sus correspondientes actuaciones para conseguir las. En primer lugar, fomentar el desarrollo de un ecosistema educativo digital de alto rendimiento,



para lo que se requieren infraestructuras, equipos digitales, planificación y desarrollo de capacidades digitales eficaces, profesionales y contenido de aprendizaje de alta calidad. Y, en segundo lugar, perfeccionar competencias y capacidades digitales para la transformación digital, siendo preciso, por un lado, capacidades y competencias digitales básicas desde una edad temprana y, por otro, capacidades digitales avanzadas que generen más especialistas digitales y garanticen que las niñas y las mujeres jóvenes estén representadas por igual en los estudios y carreras digitales, lo que resulta destacable atendiendo a la relevancia de la formación para el acceso al empleo y la promoción profesional.<sup>20</sup>

Esta formación es precisa ya que las competencias digitales son esenciales para conseguir la empleabilidad en un contexto en el que el acceso a la información y su transformación hace de la digitalización una herramienta fundamental para el crecimiento de la economía, siendo demandadas dichas competencias por todos los sectores de actividad económica. Ahora bien, las competencias digitales requeridas para cada empleo difieren en función del sector laboral y de la posición laboral.

En algunos sectores donde la mujer tradicionalmente ha tenido mayor presencia, como en el sector del cuidado, las tareas profesionales se han venido considerando no cualificadas ya que se realizan generalmente por las mujeres en sus hogares y de forma gratuita, lo que ha provocado que sean poco valoradas socialmente. Sin embargo, para que dichas profesionales tengan la capacidad de realizar un uso estratégico de internet que les permita generar un valor añadido, es preciso que adquieran una formación y unas habilidades profesionales, y diseñar una aplicación de las tecnologías en el lugar de trabajo que tenga en cuenta las capacidades y la experiencia de las cuidadoras para que en un futuro cercano puedan desarrollar tareas más innovadoras y competitivas.

Ello debe ir acompañado de la superación de la brecha de género en competencias digitales, fomentando la adquisición y desarrollo de las mismas por parte de las niñas, en edades tempranas, y de las mujeres a través de la formación continua. En este sentido, el Plan Nacional de Competencias Digitales, reconoce la necesidad de adquirir, desarrollar y utilizar competencias digitales para, entre otras finalidades, lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, estableciéndose como uno de sus principales retos, la disminución de la brecha digital por cuestión de género, incrementando el número de mujeres matriculadas, graduadas y trabajadoras en sectores TIC,<sup>21</sup> a través de programas de fomento de la

capacitación digital de las mujeres y de participación en itinerarios formativos tecnológicos.

Además, los estudios más recientes sobre competencias profesionales, digitalización y empleo, señalan que para atender los nuevos retos del mercado de trabajo no es suficiente con la adquisición de competencias digitales sino que ésta debe ir acompañada de otras competencias como la lectoescritura y las matemáticas.<sup>22</sup> Por lo tanto, es importante asegurar que las mujeres, especialmente las que tienen bajo nivel de estudios, adquieran competencias digitales complementándolas con estas competencias básicas para mejorar su posición en el mercado laboral.

En lo que respecta a las personas con elevada cualificación, los perfiles más solicitados serán los que combinen habilidades digitales con capacidades analíticas, de ahí la importancia de que las mujeres adquieran dichas habilidades desde el ámbito universitario o de la formación profesional, lo que les permitirá tener una trayectoria de entrada en el sector TIC más directa y lineal, superando las trayectorias diferenciales entre mujeres y hombres para acceder al sector tecnológico. Además, se ha demostrado que los perfiles que combinan las competencias digitales con las sociales y humanísticas son perfiles estratégicos para el empleo futuro.<sup>23</sup> En consecuencia, la mayor presencia de mujeres en el ámbito social y humanístico podría representar una oportunidad laboral en el contexto de la digitalización si se combinara con un desarrollo de competencias digitales avanzadas, tratándose de un perfil profesional altamente competitivo en el sector de la digitalización.

Por otro lado, las competencias *soft skills*, son altamente valoradas por las empresas, destacando la flexibilidad y capacidad de adaptación al cambio, las habilidades en la gestión de los tiempos y para trabajar en equipo y las competencias comunicativas.<sup>24</sup> Desde una perspectiva de género, estas competencias suelen ser desarrollada por las mujeres en virtud de sus condiciones laborales, en puestos de trabajo altamente feminizados, sin embargo, para que estas competencias puedan ser valoradas y las personas que las han adquirido puedan acceder a puestos de trabajo donde son requeridas (por lo general, mejor valorados y con alta retribución), es fundamental que puedan ser acreditadas, en caso contrario, resultarán invisibles.

En este ámbito de formación y aprendizaje permanente, exigido para estar actualizado con las innovaciones digitales atendiendo a los retos del nuevo mundo del trabajo, se corre el riesgo de dejar atrás una gran parte de la fuerza de trabajo, concretamente la de las mujeres ya sea porque no pueden permitirse capacitación o bien porque no pueden compaginar las responsabilidades

familiares con las necesidades de un mundo de trabajo flexible y con la exigencia de una constante necesidad de capacitación.<sup>25</sup>

Como se comprueba, en el marco de los retos laborales que plantea la digitalización, debe ocupar un lugar destacado la igualdad de género en el mercado de trabajo, ya que tanto la automatización como la creación de nuevos puestos de trabajo tendrá un impacto especial en las mujeres, siendo precisa la adopción de medidas desde edades tempranas, promoviendo el interés por las tecnologías desde la infancia, apoyando la elección de estudios tecnológicos por parte de las niñas, así como a lo largo de toda la trayectoria laboral para promover la incorporación de la mujer al sector tecnológicos y a puestos de trabajo digitalizados y su promoción profesional.

#### **IV. EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA MUJER**

Como ya se ha puesto de manifiesto de forma acertada, las transformaciones del mercado de trabajo vinculadas al proceso de digitalización se enmarcan dentro del proceso de flexibilización de las condiciones laborales y de la globalización de la producción, provocando importantes cambios en las formas de empleo y en las condiciones de trabajos especialmente en la mujer.<sup>26</sup> En lo que respecta a las formas de empleo, se ha producido en los últimos años un destacado incremento del autoempleo vinculado a la economía de las plataformas. En cuanto a las condiciones de trabajo se ha extendido la precariedad laboral, lo que se refleja en el aumento de los contratos temporales y a tiempo parcial.<sup>27</sup>

Estas condiciones laborales pueden reforzar las desigualdades de género ya existentes con anterioridad en el mercado laboral, ya que bajo la justificación de favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, son las mujeres las que mayoritariamente son contratadas a tiempo parcial y las que tienen mayor representatividad en el trabajo por cuenta propia por la flexibilidad horaria vinculada a la *gig-economy*, tendencia que puede verse reforzada en el contexto de la digitalización.

Debe tenerse presente que, pese a lo positivo de la flexibilidad horaria en cuanto a la conciliación, estas condiciones laborales tienen consecuencias en el nivel de ingresos, en la estabilidad laboral y en el desarrollo profesional de las mujeres.

Como ya se ha indicado, en el propio sector tecnológico existe una considerable brecha salarial de género, aunque ésta es menor que en otros sectores.

Por lo que respecta al sector tecnológico, es destacable la existencia de una considerable brecha salarial de género y en lo que respecta al desarrollo profesional, el “techo de cristal” es uno de los principales obstáculos a la permanencia y promoción de las mujeres en el sector tecnológico ante las dificultades de conciliación que en muchos casos promueven una renuncia a la progresión profesional e incluso el abandono de este sector de actividad optando por otro que les ofrezca unas condiciones laborales más estables y unos horarios compatibles con la vida personal y familiar.

De ahí la importancia de que por parte de las empresas del sector tecnológico se adopten medidas para promover la retención del talento femenino, máxime cuando ya se ha demostrado que la inclusión de género en el diseño de las tecnologías tiene un impacto positivo que hasta el momento se está desaprovechando, siendo muy escasa y en algunos casos inexistente, la presencia de la mujer en el diseño de software basados en el lenguaje de programación R.<sup>28</sup>

## V. TELETRABAJO, CONCILIACIÓN Y ESTRÉS LABORAL

### 1. LA INTERSECCIONALIDAD DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y SU CONDICIÓN DE TELETRABAJADORA. RIESGOS PARA LA MUJER

Del teletrabajo, se pueden derivar tanto oportunidades (satisfacción por la flexibilidad horaria, mayor satisfacción y concentración, mejora del rendimiento, etc.) como riesgos para las personas teletrabajadoras con carácter general, aunque bien es cierto que en el caso de los hombres representa mayores oportunidades y en el caso de las mujeres puede estar asociado a mayores riesgos.

Los riesgos que supone el teletrabajo a la mujer tienen su origen en la intersección entre la discriminación de la mujer en el mercado laboral y la condición de teletrabajadora, pudiendo identificarse los siguientes:

- a) En el ámbito laboral:
  - Problema de aislamiento, pérdida de apoyo y desvinculación de los compañeros de trabajo, trasladándose los problemas laborales con mayor facilidad a la familia.
  - Menor valoración y menor promoción profesional de la mujer.

- Persistencia de los roles de género, vinculando las labores de cuidado familiar y las tareas domésticas a la mujer, ayudando a consolidar y perpetuar los estereotipos y roles de género al facilitar que las mujeres sigan asumiendo muy mayoritariamente las labores de cuidado, ahora incluso con una mayor facilidad, al poder desarrollar su actividad laboral en su propio domicilio e, incluso, con una gran flexibilidad horaria. Y es que aunque el teletrabajo es voluntario, no hay que olvidar que la voluntariedad de la mujer trabajadora puede verse condicionada por factores sociales, culturales y por la precariedad laboral presente en sus condiciones laborales (brecha salarial, trabajo a tiempo parcial, contratos temporales) que hace que la importancia de su trabajo sea menos valorada y reconocida socialmente.<sup>29</sup>

- Problemas de desconexión laboral ya que cuando hay que superponer o alternar entre el trabajo laboral y doméstico, la desconexión es limitada, alargándose las jornadas, lo que provoca una serie de consecuencias negativas como peor salud mental y física, menos satisfacción con la vida, mayores niveles de estrés, niveles más altos de agotamiento emocional, menos ejercicio físico, mayor probabilidad de consumo de drogas y alcohol, aumento de los niveles de ansiedad y depresión, fatiga y carga mental, entre otras.<sup>30</sup>

b) En el ámbito personal:

- Persistencia de los roles de género, de forma que sea la mujer quien solicite trabajar a distancia con la finalidad de mejorar la conciliación de su vida laboral, familiar y personal. Constituye un reto a evitar que las medidas de conciliación, tales como el teletrabajo, se conviertan en una trampa para que las mujeres perpetúen su rol de cuidadora y continúen asumiendo todas las tareas domésticas, familiares y las correspondientes a su trabajo, ante la equivocada convicción de que como trabaja desde casa, se puede ocupar del resto de labores relativas al ámbito familiar, lo que conlleva una menor valoración de su trabajo.

- Incremento de la violencia de género ante el mayor tiempo de convivencia.

- Estrés emocional provocado por no poder cumplir las responsabilidades laborales, domésticas, familiares, ante la inexistencia de espacios diferenciados.

Ante estos riesgos y peligros que supone el teletrabajo en materia de conciliación, las empresas deben actuar, adelantándose a los problemas para conseguir que esta forma de trabajo tenga un efecto negativo en conciliación y no suponga un retroceso en la igualdad entre hombres y mujeres. Y lo deben hacer gestionando los riesgos para conseguir prevenirlos y evitarlos. En este sentido, las empresas pueden:

a) En el ámbito laboral:

1. Para hacer frente al aislamiento, configurar un trabajo que tenga sentido, con horarios de trabajo en los que coincidan con el resto de compañeros y otros en los que desarrolle el trabajo a distancia, siempre realizando un seguimiento estrecho de la situación para detectar a tiempo los efectos del aislamiento en el trabajador e introducir cambios en consecuencia.
2. En lo que respecta a la menor valoración de las mujeres que puede provocar el teletrabajo, es importante fijar una valoración del trabajo por objetivos y fijar criterios de transparencia profesional.
3. Frente a la persistencia de roles de género, resulta fundamental realizar campañas de concienciación para que las personas teletrabajadoras asuman que el hecho de teletrabajar no implica cuidar del hogar y de la familia, sino que es 100% trabajo.
4. En cuanto al derecho a la desconexión digital reconocido por la Ley 3/2018, se deben respetar los descansos, espacios de desconexión, haciendo un seguimiento de su funcionamiento para garantizar su respeto tanto por parte del trabajador como por parte del empresario y/o superiores.

b) En el ámbito personal:

- Para luchar contra la trampa de la conciliación, hay que trabajar en corresponsabilidad, siendo una importante labor de los poderes públicos la sensibilización y, por parte de las empresas, resulta fundamental centrar la atención en la

gestión del tiempo, favoreciendo la adquisición por parte de los trabajadores de habilidades para que consigan una gestión eficaz del tiempo.

- Frente a la menor valoración del trabajo realizado a distancia hace falta un empoderamiento de la mujer para que su entorno valore su trabajo aunque sea a distancia y garantizar el respeto de los horarios y espacios de trabajo para desarrollarlo.

- En lo que respecta a la violencia de género, hay que trabajar en la sensibilización y fortalecer el apoyo social y empresarial.

- En cuanto al estrés mental y carga emocional, es preciso realizar seguimientos de estas variables para estudiar los mecanismos de apoyo a poner en marcha, evaluarlos y valorarlos periódicamente.

## 2. EL *TELETRABAJO* COMO HERRAMIENTA EFICIENTE DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

### 2.1. Consideraciones previas

Las nuevas tecnologías han facilitado la extensión del teletrabajo, permitiendo que las personas trabajadoras puedan desarrollar de forma completa o parcialmente sus tareas fuera de los lugares habituales de trabajo. De forma tradicional, se ha venido considerando positiva la combinación de las tecnologías y la flexibilidad horaria, al favorecer la conciliación de la vida laboral y privada.<sup>31</sup> Sin embargo, en los últimos años se ha advertido del riesgo que conlleva la percepción del teletrabajo como medida de conciliación pues puede promover la perpetuación de los roles de cuidado.

Para que esta herramienta favorezca la igualdad de género, además de ser adoptada de forma voluntaria por el trabajador, como así se regula en el RD legislativo 28/2020, de trabajo a distancia, se debe promover que esta opción por el teletrabajo sea escogida tanto por hombres como por mujeres, evitando que las tareas de cuidado familiar y doméstico sigan siendo consideradas como responsabilidades de la mujer.

Este tipo de flexibilidad laboral, por la que optan principalmente las mujeres, pueden provocar una menor visibilización y valorización del trabajo realizado, así como una menor inclusión en el entorno laboral acompañado

de cierto aislamiento respecto a la organización, lo que puede perjudicar el desarrollo de la carrera profesional.

Por otro lado, el teletrabajo es un instrumento que facilita la prolongación de la jornada de trabajo en el marco del margen de libertad del que dispone el trabajador, lo que puede provocar un choque directo entre la desconexión digital que promueve el bienestar personal con la flexibilidad horaria que permite el teletrabajo como medida de conciliación.<sup>32</sup> Y es que el conflicto entre el trabajo y la familia está más presente en el trabajo a distancia atendiendo a las mayores dificultades asociadas al mismo para garantizar el derecho a la conciliación. Principalmente, por dos aspectos: por un lado, la dificultad para diferenciar tiempo de trabajo y tiempo de descanso, pues mientras en el trabajo presencial se delimita claramente el espacio de trabajo (centro de trabajo y jornada laboral) y el espacio personal y familiar (domicilio personal y tiempo de no trabajo), en el trabajo a distancia se superponen, lo que puede generar efectos no siempre favorables para la persona trabajadora y su familia<sup>33</sup> y, por otro, el hecho de que las tecnologías sean precisamente el instrumento de trabajo de las personas que teletrabajan.

Por ello, resulta preciso que las empresas adopten medidas de flexibilidad para que las mismas garanticen la igualdad de género en las condiciones de trabajo y permitan el acceso a puestos de trabajo de alta responsabilidad.

Con la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 se ha impulsado la demanda del teletrabajo con la finalidad de poder mantener la actividad económica al mismo tiempo que se evitan posibles contagios de los trabajadores al reducirse considerablemente el contacto interpersonal. De esta forma, en los últimos meses el teletrabajo se ha convertido en una herramienta fundamental para frenar la exposición de los trabajadores al Covid-19. Al mismo tiempo, se ha reforzado la percepción del teletrabajo como una fórmula que facilita la conciliación entre la vida familiar y laboral, al ser útil para favorecer la organización familiar de los trabajadores. En este sentido, cabe destacar una sentencia reciente y de gran trascendencia como es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 5 de febrero de 2021,<sup>34</sup> en la que se confirma el derecho de la trabajadora a conciliar su vida familiar y laboral acogándose a la modalidad de trabajo a distancia.

Ahora bien, aunque trabajar desde casa facilite potencialmente a los padres combinar el trabajo remunerado con las tareas de cuidado, lo cierto es que no es ésta la finalidad del teletrabajo<sup>35</sup> y, en consecuencia, no puede resolver el problema de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, pues al no tener esta correlación el mismo impacto en hombres y en mujeres -



siendo las mujeres que teletrabajan las que asumen mayoritariamente la labor de cuidado familiar y trabajo doméstico-, existe el riesgo de que se intensifique la desigualdad de género en el marco del trabajo en remoto.

Antes de analizar la relación idílica que tradicionalmente se ha establecido entre teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal a nivel jurídico y social y su implicación, procede partir de lo que cabe entender por estos dos conceptos. La definición del teletrabajo se encuentra en el artículo 2 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que establece que es "*aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*". A esta definición se le añade un requisito adicional y es que el trabajo a distancia se debe desarrollar con carácter regular, representando en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada (art. 1). De esta manera, sino se cumple con este requisito no resulta de aplicación el Real Decreto-ley de trabajo a distancia, sino la normativa laboral común.

En lo que respecta al segundo elemento, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se entiende como la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, que configura un sistema con nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles, los estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes. Para su consecución, se han adoptado importantes medidas legislativas (permisos de nacimiento, excedencias laborales, reducción de jornada, derecho a la desconexión laboral, entre otras.) ante la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a personas, en un marco amplio de política de familia.

## 2.2. Evolución del marco normativo en relación al teletrabajo como medida de conciliación

En la normativa europea, nacional y autonómica, tradicionalmente ha existido un vínculo entre estos dos conceptos, teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, al concebirse el teletrabajo como una herramienta que favorece la conciliación. Un ejemplo lo encontramos en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 2002 en el que expresamente se instaba a que los interlocutores sociales consideren el teletrabajo como un medio para que los trabajadores puedan reconciliar su vida profesional y social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Otro ejemplo más actual está

en el artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida para padres y cuidadores y donde se insta a todos los Estados miembros a adoptar "medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado". No obstante, no parece suficiente para asegurar la conciliación en el contexto tecnológico actual.<sup>36</sup>

Lo novedoso de esta Directiva reside en la incorporación de una tercera fórmula de trabajo flexible, el trabajo a distancia, que se une así a las dos fijadas con anterioridad, los calendarios laborales flexibles y reducción del horario laboral (art. 3.1) y en la ampliación del ámbito de aplicación personal de estos derechos a todos los cuidadores, así como a los trabajadores con hijos de hasta una determinada edad mínima, que podría elevarse por los diferentes Estados, bien directamente en la normativa interna de transposición, bien dejando tal posibilidad a la negociación colectiva.

No obstante, no se configura en la Directiva como un derecho automático para el trabajador sino que, aunque los empleadores tienen la obligación de estudiar y atender las peticiones que se formulen por parte del trabajador, la decisión final no solo dependerá de las necesidades del solicitante sino también de las necesidades de la propia empresa, lo que hace que la configuración de este derecho sea poco garantista.<sup>37</sup>

A nivel nacional, cabe centrar la atención en dos normas principalmente. Por un lado, el RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica el apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, donde se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar el trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, y por otro, el RD-ley 28/2020, en el marco del cual se incide nuevamente en esta idea planteándose en distintos artículos que por su relevancia merecen ser destacados.

a. En el artículo 8.3 se establece expresamente que por convenio o acuerdo colectivo se podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial pueda pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares. De esta forma, se deja la posibilidad abierta de que a través de la negociación colectiva se pueda establecer como preferencia a la hora

de acceder al teletrabajo una necesidad de conciliar la vida laboral con la vida personal o familiar, pudiendo establecerse en convenio colectivo como criterio preferente para acceder al teletrabajo el criterio de tener que cuidar de un familiar ascendiente o descendiente. Esta posibilidad, que ya existía previamente, no había tenido un impacto especial en la negociación colectiva, pudiéndose decir que la atención convencional a esta cuestión ha sido muy excepcional.<sup>38</sup>

Se trata de una posibilidad controvertida en su fondo ya que facilita que, siendo en las mujeres en quienes recae mayormente la conciliación, con esta regulación tenga mayor facilidad al establecerse como preferencia.

Es también muy importante este artículo porque establece que en el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa. En este sentido, hay diferentes cuestiones que merecen una atención especial:

- En lo que respecta a la finalidad de *evitar que sirva para perpetuar los roles y estereotipos de género*, se pone de relieve la intención del legislador de lanzar una advertencia para que el teletrabajo no ayude a consolidar el estereotipo tradicional en el que el teletrabajo se ha venido vinculando de forma muy mayoritariamente a la mujer para el cuidado de sus hijos. Y es que estamos ante un riesgo claro de que si no se adoptan medidas verdaderamente efectivas y no se consigue el compromiso de todos los agentes implicados para evitarlo, el teletrabajo pueda ayudar a consolidar los estereotipos de género y hacer más fácil que las mujeres se puedan dedicar al cuidado de hijos y/o dependientes, al mismo tiempo que se desarrolla una actividad profesional.

- Deberá tenerse en cuenta el *fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres*. El fomento de la corresponsabilidad resulta esencial, sin embargo, lo cierto es que, hasta ahora, la corresponsabilidad no se ha fomentado ni en el marco legal ni por parte de la negociación colectiva, donde la atención se ha venido centrando en la conciliación.

- *La corresponsabilidad debe ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad*. De esta forma se le atribuye al plan de igualdad la obligación de tener en cuenta la figura del teletrabajo, superando así la exclusiva referencia al trabajo presencial, de forma que se prevean en los planes alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. De conformidad con lo establecido en el Real Decreto, las empresas

deberán incluir en sus planes de igualdad la corresponsabilidad, siendo una cuestión esencial que hasta la fecha ha sido descuidada.

Sobre esta atribución a los planes de igualdad se vuelve a incidir en el artículo 4.3 en el que se establece 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. Ahora bien, lo deseable hubiera sido que el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, no se limitara a hacer una referencia mínima a la corresponsabilidad y hubiera sido más preciso, dada la importancia de los planes de igualdad para fomentar la corresponsabilidad y evitar perpetuar estereotipos de género en los roles de cuidado entre hombres y mujeres.<sup>39</sup>

b. Se modifica el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose a las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo el derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Con este reconocimiento se consigue un avance importante al incorpora una nueva medida a favor víctimas de violencia de género y de terrorismo con la que se contribuye a fortalecer su protección y hacer frente a su necesidad de asistencia social.<sup>40</sup>

c. El artículo 4.5 reconoce expresamente a las personas que realizan trabajo a distancia los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar. En un principio podría considerarse innecesario este reconocimiento expreso pues es por todos sabidos que las personas teletrabajadoras son titulares de los mismos derechos que los trabajadores presenciales, incluido el derecho a la conciliación. No obstante, dicha precisión en la que se reconoce específicamente el derecho a la conciliación de los trabajadores a distancia resulta oportuna en tanto a que podría pensarse que al encontrarse ya en casa la persona teletrabajadora y, en algunos casos, con flexibilidad horaria, no es necesario el reconocimiento o pago de un determinado permiso de trabajo como medida de conciliación.

d. Se modifica el apartado 1 del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores reconociéndose el derecho a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen

instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Se trata de un reconocimiento que requiere desarrollo a través de la negociación colectiva.

e. Se incorpora un nuevo artículo 138 bis a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social para resolver los conflictos que surjan en el marco del teletrabajo, sin embargo, la conciliación se deriva al artículo 139 que ya existía con anterioridad.

A nivel autonómico, hay diferentes normas que regulan el teletrabajo destacando su utilidad en el marco del derecho a la conciliación.<sup>41</sup> También se incide en esa visión idílica del teletrabajo como vía o instrumento para favorecer la conciliación en el ámbito de los reglamentos locales sobre teletrabajo. Y si se centra la atención en el tratamiento que los convenios colectivos han hecho del teletrabajo y la conciliación, se vuelve a repetir la idea generalizada del teletrabajo como medida de conciliación, existiendo en esta relación un preocupante trasfondo, habiendo incluso algunos convenios colectivos que de forma directa y precisa atribuyen a la mujer la conciliación al establecer que “las mujeres a través del teletrabajo podrán conciliar mejor su vida familiar y laboral”.<sup>42</sup> Por otro lado, a la corresponsabilidad solo se hace mención en algunos convenios, pero sin fijarse medidas concretar para avanzar en la necesaria corresponsabilidad entre hombres y mujeres ya sea el trabajo presencial o a distancia. Otros convenios, recientemente publicados, se limitan a reproducir lo establecido en el RD Ley 28/2020 en relación al teletrabajo.<sup>43</sup>

En el plano jurisprudencial, destaca la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 5 de febrero de 2021, en la que se confirma el derecho de una trabajadora, directora de una Residencia de mayores, a conciliar su vida familiar y laboral acogiéndose a la modalidad de trabajo a distancia durante el 60% de su jornada y el 40% restante de la jornada completa mediante asistencia al centro de trabajo dos días a la semana durante 8 horas, hasta que su hijo menor tenga 12 años.

El resultado se fundamenta en que fácilmente se colige que la trabajadora podrá desarrollar muchas de sus funciones a través del teletrabajo, mientras que el resto pueden ser coordinadas para que sean atendidas los días en los que asiste presencialmente al centro de trabajo. Además, corresponde a la empresa probar de forma clara la causa que permite excepcionar la flexibilización de la jornada a través del teletrabajo, solicitada por la trabajadora.

La Sala al mismo tiempo ratifica el derecho de la trabajadora a percibir una indemnización ante el incumplimiento del deber de negociación que el artículo

34.8 impone a la empresa, sin que sirva de amparo para el incumplimiento el hecho de que la trabajadora estuviera en situación de incapacidad temporal.

Atendiendo a estas consideraciones, se puede concluir que, si bien el teletrabajo puede ser una solución para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, puede representar al mismo tiempo una trampa desde la perspectiva de la conciliación ya que difumina las fronteras en términos de espacios, comportamientos, disposiciones y roles. Esto puede llevar a consolidar los estereotipos de género al facilitar que la mujer, a la que tradicionalmente se le ha atribuido el rol de cuidadora, pueda cuidar de hijos o familiares dependientes con mayor facilidad al realizar el trabajo desde casa. La experiencia que tuvimos durante el confinamiento con el teletrabajo demuestra este riesgo, pues la labor de crianza recayó mayoritariamente sobre la mujer.<sup>44</sup> Por ello, para que el teletrabajo sea una verdadera solución es necesario que se produzca, por un lado, un avance en corresponsabilidad para evitar perpetuar estereotipos de género en los roles de cuidado entre hombres y mujeres y, por otro, que se adopten medidas concretas de conciliación en el marco de una política de equilibrio entre necesidades laborales y familiares, a través de la negociación colectiva y de los planes de igualdad en las empresas, con las que se facilite la atención a los cuidados familiares sin que ello implique la expulsión de la mujer del mercado laboral. En definitiva, son precisas unas políticas específicas, bien definidas, para conseguir que el vínculo que tradicionalmente se ha fijado entre teletrabajo y conciliación no suponga en sí mismo un retroceso para la mujer que teletrabaja en materia de conciliación, pues existe el riesgo de que se intensifique la desigualdad de género en el marco del trabajo remoto.<sup>45</sup>

Concretamente, para que la conciliación sea efectiva cuando se teletrabaja resulta fundamental:

- a) Que la extensión del trabajo a resultado, como fórmula para controlar la productividad esperada de los empleados que estén teletrabajando, respete el derecho a la conciliación, siendo para ello clave que se concrete y defina el resultado a alcanzar y se ajuste al tiempo de trabajo ya que si no están bien definidos y son excesivos o si la persona que los tiene que controlar no sabe perfectamente como hacerlo, la incidencia en la conciliación será muy negativa.
- b) Que la mayor flexibilidad concedida a la persona teletrabajadora en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos y las mayores posibilidades de autoorganización, no implique mayores riesgos para la salud de la persona trabajadora ni una dificultad para garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

- c) Que el reconocimiento del derecho a la desconexión laboral sea realmente efectivo en el marco del teletrabajo, siendo un elemento esencial para que la empresa respete el tiempo de descanso, teniendo en cuenta la incidencia de éste en la salud de los trabajadores y en la conciliación.<sup>46</sup> Ahora bien, también es preciso que la persona teletrabajadora sepa deslindar el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, evitando que el trabajo conlleve una extensión de la jornada laboral.
- d) Que se superen las dificultades actuales para que los mecanismos externos (Inspección de trabajo y Seguridad Social y la representación sindical, principalmente) de control del cumplimiento efectivo del horario de trabajo se puedan garantizar en el teletrabajo y sean efectivos.

Todo ello a sabiendas de que el teletrabajo no puede ser un elemento perpetuador de los roles de cuidado tradicionales, debiendo la administración pública construir un tejido de responsabilidad social que redunde en el beneficio de las empresas y de personas trabajadoras, protegiendo la conciliación y el buen desarrollo de las relaciones laborales, superando los estereotipos, sesgos y/o discriminaciones.

## VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

La digitalización progresiva de los sectores económicos implica una transformación de la estructura ocupacional planteando numerosos retos de futuro para el empleo, teniendo, como se ha podido comprobar, una especial incidencia en la mujer. A nivel institucional se viene mostrando, tanto a nivel europeo como nacional, la preocupación por el hecho de que el cambio productivo provocado por la digitalización transversal de la economía y de la sociedad, pueda dejar fuera del mercado laboral a parte de la población, lo que conllevaría una pérdida de talento al reducirse la presencia femenina en los sectores tecnológicos. Los retos que plantea la digitalización desde una perspectiva de género se reflejan en las conclusiones que se relacionan a continuación, donde se identifican las causas que motivan la escasa presencia de la mujer en el sector tecnológico, junto a propuestas de mejora tendentes a mejorar la posición de la mujer en el mercado laboral.

1. Como se ha demostrado en diferentes estudios, las mujeres tienen una escasa presencia en el ámbito tecnológico. Una de las causas reside en los sesgos de género, concretamente, los estereotipos y prejuicios, con un marcado carácter cultural y social, son uno de los principales factores que inciden en

la menor presencia de la mujer en este sector. Esto motiva que las mujeres se sientan menos atraídas por el mundo de la tecnología y contribuye a la persistencia de desigualdades entre mujeres y hombres pues los roles y estereotipos de género representan una barrera tanto en la elección de la rama cursada en bachillerato, el grado universitario a cursar así como en su presencia en los procesos de selección para cubrir puestos de trabajo de perfil tecnológico.

Por ello, es importante prestar atención a los factores socioculturales y psicosociales, al mantenimiento de estereotipos que contribuyen a mantener una imagen masculina de lo tecnológico y lo digital, así como a su reproducción.

2. El porcentaje de mujeres matriculadas en estudios de carácter tecnológico es muy escaso y ha disminuido en los últimos años, por lo que es importante adoptar medidas para revertir la brecha digital de género, siendo necesario partir de una modificación del modelo educativo desde las primeras etapas, con estudios en algoritmos, analítica de datos, programación y redes. Además, debe reforzarse la aplicación de las tecnologías en áreas sociales y emocionales para suscitar mayor interés en las niñas, fomentar los cursos relacionados con las demandas del mercado en el ámbito digital para aumentar las competencias digitales y promover el desarrollo de habilidades lingüísticas, espaciales y numéricas a edades tempranas.

Igualmente, los centros educativos deberían impulsar proyectos de colaboración entre centros de educación secundaria, universidades y empresas para promover el contacto entre estudiantes de ESO/Bachillerato y estudiantes en los últimos años de carreras tecnológicas, con la finalidad de contribuir a romper las ideas estereotipadas sobre los ámbitos digitales, así se propone en el Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico.<sup>47</sup>

En el ámbito profesional, sería conveniente que desde el ámbito público se fomentaran las habilidades digitales de mujeres a través de actuaciones dirigidas al reciclaje tras periodos de desempleo con la finalidad de reconducir el paro femenino hacia puestos tecnológicos a través de cursos específicos de formación continua sobre la digitalización de profesiones similares.

3. Existe una brecha de género en competencias digitales, por lo que para reforzar la posición de la mujer en el mercado de trabajo, sería necesario implementar programas de formación en competencias tecnológicas a todos los niveles (básico, medio y avanzado), dirigidos a mujeres con titulaciones no tecnológicas, para que puedan ser cursados en momentos claves del curso vital, como el primer empleo, la consolidación profesional, la reincorporación tras



el periodo de maternidad o la promoción profesional. Con ello se conseguiría avanzar en la formación de perfiles híbridos con trayectorias compartidas entre las tecnologías y las ciencias sociales y humanidades, lo que aportaría a las mujeres un importante valor en el mercado laboral. Como ya se ha indicado, la extensión de la digitalización exige una formación continua a lo largo de la vida lo que al mismo tiempo será un mecanismo útil para reorientar la trayectoria profesional de las personas cuyos puestos de trabajo se vean afectados por la digitalización y la automatización, generalmente, personas con menos cualificación y tareas reiterativas. En este sentido, resulta fundamental invertir en la recualificación de estos perfiles y diseñar programas desde la perspectiva de género para evitar que las mujeres menos cualificadas se vean más afectadas por los cambios exigidos por la digitalización.

En el caso de las personas con menor cualificación, los programas de formación en competencias digitales deben complementarse con competencias básicas relacionadas con la lectoescritura y las habilidades numéricas. Tampoco se puede olvidar la dificultad para acreditar las competencias *soft skills*, siendo necesario diseñar medidas que permitan su acreditación teniendo en cuenta las particularidades de las mujeres, para que sean valoradas por las empresas al ser un valor añadido para el futuro del trabajo.

4. La transformación del mercado de trabajo vinculada al proceso de digitalización está provocando importantes cambios en las formas de empleo y en las condiciones de trabajos, especialmente en la mujer. Por ello, es importante garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en las condiciones de trabajo a través de medidas que eliminen la brecha salarial en todos los sectores económicos y que eviten que las opciones del trabajo a tiempo parcial y el autoempleo de las mujeres con cargas familiares no supongan un empeoramiento de sus condiciones laborales y oportunidades de promoción profesional.

5. El teletrabajo puede representar una trampa desde la perspectiva de la conciliación ya que difumina las fronteras en términos de espacios, comportamientos, disposiciones y roles. Esto puede llevar a consolidar los estereotipos de género al facilitar que la mujer, a la que tradicionalmente se le ha atribuido el rol de cuidadora, pueda cuidar de hijos o familiares dependientes con mayor facilidad al realizar el trabajo desde casa. Para que el teletrabajo sea una solución para facilitar la conciliación es necesario adoptar medidas que fomenten la corresponsabilidad, como, por ejemplo, promover los permisos iguales e intransferibles para madres y padres, conceder ayudas para que las empresas y entidades pongan en marcha centros infantiles en

los centros de trabajo o cheques de cuidado, adoptar medidas de flexibilidad horaria.

En definitiva, los retos que implica la digitalización del mercado laboral, especialmente desde una perspectiva de género, deben ser aprovechados como una oportunidad para emprender actuaciones dirigidas a aumentar la presencia femenina en el mundo digital y en puestos de trabajo de liderazgo en el sector tecnológico. Para conseguirlo, es necesario promover que las empresas y las organizaciones laborales pongan en marcha medidas con las que se favorezca que las mujeres aporten su talento al diseño de tecnologías.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- ARROYO, L. (2018), “Las competencias digitales para el crecimiento económico en igualdad de oportunidades en España y la Unión Europea”, *Fundación Alternativas*, nº 94.
- ARROYO, L., y VALENDUC, G. (2016), *Digital Skills and Labour Opportunities for Low Skilled Woman. Dynamics of virtual work*, Working paper series 6, University of Hertfordshire, <http://dynamicsofvirtualwork.com/wp-content/uploads/2015/08/COSTAction-IS1202-Working-Paper-6.pdf>.
- BERBEL, S., RAMOS, P., y MARQUÈS, P. (2018), *El llibre blanc del futur del(s) treball(s)*, Barcelona Activa, Ajuntament de Barcelona.
- EQUAL OPPORTUNITIES (2021), *La Digitalización desde una perspectiva de género*, Global Union.
- GALA DURÁN, C. (2021), “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, *Anuario IET, de trabajo y relaciones laborales*, vol. 7.
- GUAGLIANONE, L. (2021), “Brecha de género, nuevas tecnologías y trabajo digital: enfoque desde Italia”, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L. (Dir.), *Tecnología y Trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Aranzadi, Navarra
- IBM (2019), *SkillsBuild*, [https://www.ibm.com/blogs/think/es-es/wp-content/uploads/sites/11/2021/05/Presentacio%CC%81n\\_SkillsBuild.pdf](https://www.ibm.com/blogs/think/es-es/wp-content/uploads/sites/11/2021/05/Presentacio%CC%81n_SkillsBuild.pdf).
- LÓPEZ NÚÑEZ, M<sup>a</sup>. I. (2019), “El conflicto de la conciliación laboral y familiar”, *Boletín Informativo del Observatorio de Riesgos Psicosociales, UGT*, nº 31, <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Boletin%2031%20WEB.pdf>.

- MATEOS SILLERO, S y GOMEZ HERNÁNDEZ, G. (2019), *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, Ministerio de Economía y Empresa, <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/LibroBlancoFINAL.pdf>.
- MELLA MÉNDEZ, L. (2007), “El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral”, *Iuslabor*, nº 2.
- MELLA MÉNDEZ, L. (2016), “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 16.
- MELLA MENDEZ, L. (Dir.) y VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.) (2018), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, La Ley, Madrid.
- MOLERO MARAÑÓN, M<sup>a</sup>. L. (2021), “Las medidas laborales nucleares adoptadas en España frente al covid 19”, *IlDiritto del Mercato del Lavoro*, vol. XXIII, nº 1.
- NIETO ROJAS, P. (2018), “La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado” en BLÁZQUEZ AGUDO, E. M. (Dir.), *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino*, <https://doi.org/10.2307/j.ctv9hvtgw.5>.
- OCDE (2019), *El trabajo de la OCDE sobre educación y competencias*, <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>.
- OCDE (2018), *Bridging the digital gender divide*.
- OIT (2020), *Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil*, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_737061/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737061/lang-es/index.htm).
- PARDO, M. (2019), *Digital Talent Overview*, Barcelona, <https://barcelonadigitaltalent.com/report/digital-talent-overview-2019/>.
- PEREZ AGULLA, S., “El teletrabajo en la era digital”, en MONREAL BRINGSVAERD, E. J., THIBAUT ARANDA, J., JURADO SEGOVIA, A. (Coords.), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*,
- RAMOS, J. y GOMEZ, A. (2020), “¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?”, IVIE y Universitat de Valencia, 9 de junio.
- RIMBAU GILABERT, E. (2021), “El Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ¿potencia o dificulta el teletrabajo?”, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L. (Dir.), *Tecnología y Trabajo: el*

*impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Aranzadi, Navarra.

ROMERO PEDRAL, S. y VARELA FERRÍO, J. (2020), *Mujer y tecnología*, Servicio de Estudios de la Confederación, UGT, [https://www.ugt.es/sites/default/files/mujer\\_y\\_tecnologia\\_2020\\_vf1.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/mujer_y_tecnologia_2020_vf1.pdf).

SANZ SAEZ, C. (2019), “Medidas de protección laboral y de Seguridad Social para víctimas de violencia de género”, *FEMERIS. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 4, nº 1, pp. 26-48, <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4767>.

SÁINZ, M., ARROYO, L. y CASTAÑO, C. (2020), *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, Instituto de la Mujer para la igualdad de oportunidades, Ministerio de Igualdad.

TORNS, T. y RECIO, C. (2012), “Desigualdades de género en el mercado de trabajo entre la continuidad y la transformación”, *Revista de economía crítica*, nº 14.

UE (2019a), *The Changing Nature of Work*.

UE (2019b), *She Figures*, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>.

USHAKOVA, T. (2018), “La conciliación y la industria 4.0 en el marco jurídico de la UE”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) y VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, Madrid.

## NOTAS

- 1 Profesora ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
- 2 La preocupación de España ante el desarrollo tecnológico se refleja en el índice de Economía y sociedad Digitales 2020, en el que España ocupa el puesto 11 entre los 28 Estados miembros de la UE en la edición de 2020 del Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI), por encima de la media europea, sobre la base de datos previos a la pandemia. En la valoración se tienen en cuenta cinco factores: conectividad, capital humano, uso de Internet, integración digital (integración de empresas y comercio electrónico) y servicios públicos digitales. (Puede consultarse en [https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=67086](https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=67086)).
- 3 UE (2019a), *The Changing Nature of Work*.
- 4 SÁINZ, M., ARROYO, L. y CASTAÑO, C. (2020), *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, Instituto de la Mujer para la igualdad de oportunidades, Ministerio de Igualdad, p. 45.
- 5 UE (2019b), *She Figures*, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>.
- 6 MATEOS SILLERO, S y GOMEZ HERNÁNDEZ, G. (2019), *Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico*, Ministerio de Economía y Empresa, <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/LibroBlancoFINAL.pdf>.

- 7 SÁINZ, ARROYO y CASTAÑO, (2020), p. 46.
- 8 ROMERO PEDRAL, S. y VARELA FERRÍO, J. (2020), *Mujer y tecnología*, Servicio de Estudios de la Confederación, UGT, [https://www.ugt.es/sites/default/files/mujer\\_y\\_tecnologia\\_2020\\_vf1.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/mujer_y_tecnologia_2020_vf1.pdf).
- 9 SÁINZ, ARROYO y CASTAÑO, (2020), p. 47.
- 10 TORNS, T. y RECIO, C. (2012), “Desigualdades de género en el mercado de trabajo entre la continuidad y la transformación”, *Revista de economía crítica*, nº 14, p. 184.
- 11 UE, (2019a).
- 12 Según las estadísticas universitarias publicadas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- 13 En el mismo sentido, GUAGLIANONE, L. (2021), “Brecha de género, nuevas tecnologías y trabajo digital: enfoque desde Italia”, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L. (Dir.), *Tecnología y Trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Aranzadi, Navarra, p. 61.
- 14 En especialistas TIC (13%) España se sitúa en el puesto sexto entre los países con menor brecha salarial de género, estando además por debajo de la media europea (19%, según datos de DigitalEs, 2018 y Eurostat, 2019).
- 15 En este sentido, BERBEL, S., RAMOS, P., y MARQUÈS, P. (2018), *El llibre blanc del futur del(s) treball(s)*, Barcelona Activa, Ajuntament de Barcelona.
- 16 MELLA MENDEZ, L. (Dir.) y VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.) (2018), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, La Ley, Madrid.
- 17 OIT (2020), *Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil*, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_737061/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737061/lang-es/index.htm).
- 18 PARDO, M. (2019), *Digital Talent Overview*, Barcelona, <https://barcelonadigitaltalent.com/report/digital-talent-overview-2019/>.
- 19 Así se ha puesto de manifiesto por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE en su sigla inglesa) en el documento Igualdad de género y digitalización en la Unión Europea, donde se pone de manifiesto que en solo cuatro países de la UE (Bulgaria, Estonia, Malta y Rumanía), las adolescentes muestran interés por trabajar como profesionales de las tecnologías de la información y la comunicación tecnológica a la edad de 30 años. Incluso en estos países, el interés es muy reducido (entre el 1% y el 3%). En otros países de la UE no se percibe prácticamente ningún interés.
- 20 Este plan se complementa con el Programa Europa Digital 2021-2027 establecido por la Comisión Europea, a través de una propuesta de reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo de Europa, siendo un instrumento de financiación para dar respuesta al proceso de transformación digital de la economía y de la sociedad.
- 21 Actualmente, en España solo el 16,2% de los especialistas en tecnologías son mujeres, aproximadamente 500.000, por debajo del 16,5% de la media de la UE-28. (Puede consultarse en [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ICT\\_specialists\\_in\\_employment#ICT\\_specialists\\_by\\_sex](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ICT_specialists_in_employment#ICT_specialists_by_sex), WiDI, apartado 3.2 ICT specialists, Females, 16 to 74 years old: Employed ICT specialists (Broad definition based on the ISCO-08 classification and including jobs like ICT service managers, ICT professionals, ICT technicians, ICT installers and servicers).
- 22 Entre otros, ARROYO, L. (2018), “Las competencias digitales para el crecimiento económico en igualdad de oportunidades en España y la Unión Europea”, *Fundación Alternativas*, nº 94, p. 31; OCDE (2019), *El trabajo de la OCDE sobre educación y competencias*, <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>.
- 23 ARROYO, (2018), p. 34.
- 24 IBM (2019), *SkillsBuild*, [https://www.ibm.com/blogs/think/es-es/wp-content/uploads/sites/11/2021/05/Presentacio%CC%81n\\_SkillsBuild.pdf](https://www.ibm.com/blogs/think/es-es/wp-content/uploads/sites/11/2021/05/Presentacio%CC%81n_SkillsBuild.pdf). En la misma línea, UE, (2019).
- 25 EQUAL OPPORTUNITIES (2021), *La Digitalización desde una perspectiva de género*, Global Union, p. 4.
- 26 ARROYO, L., y VALENDUC, G. (2016), *Digital Skills and Labour Opportunities for Low Skilled Woman. Dynamics of virtual work*, Working paper series 6, University of Hertfordshire, <http://dynamicsofvirtualwork.com/wp-content/uploads/2015/08/COSTAction-IS1202-Working-Paper-6.pdf>.

- 27 OIT, (2020).
- 28 Así se ponen de manifiesto en OCDE (2018), *Bridging the digital gender divide*, donde se destaca que en el periodo 2012-2017 fueron diseñados por equipos compuestos exclusivamente por hombres.
- 29 RAMOS, J. y GOMEZ, A. (2020), “¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?”, IVIE y Universitat de Valencia, 9 de junio, pp. 2 y 3. En el mismo sentido, GALA DURÁN, C. (2021), “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, *Anuario IET, de trabajo y relaciones laborales*, vol. 7, p. 176.
- 30 LÓPEZ NÚÑEZ, M<sup>a</sup>. I. (2019), “El conflicto de la conciliación laboral y familiar”, *Boletín Informativo del Observatorio de Riesgos Psicosociales*, UGT, nº 31, p. 10, <http://www.observatoriospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Boletin%2031%20WEB.pdf>.
- 31 NIETO ROJAS, P. (2018), “La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado” en BLÁZQUEZ AGUDO, E. M. (Dir.), *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino*, pp. 52-54.
- 32 PEREZ AGULLA, S., “El teletrabajo en la era digital”, en MONREAL BRINGSVAERD, E. J., THIBAUT ARANDA, J., JURADO SEGOVIA, A. (Coords.), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*, p. 455.
- 33 GALA DURÁN, (2021), pp. 172 y 173.
- 34 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo social), recurso nº. 3191/2020, de 5 de febrero de 2021.
- 35 RIMBAU GILABERT, E. (2021), “El Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ¿potencia o dificulta el teletrabajo?”, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L. (Dir.), *Tecnología y Trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Aranzadi, Navarra, p. 83.
- 36 USHAKOVA, T. (2018), “La conciliación y la industria 4.0 en el marco jurídico de la UE”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) y VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, Madrid, p. 353.
- 37 MELLA MÉNDEZ, L. (2007), “El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral”, *Iuslabor*, nº 2, p. 2.
- 38 Una excepción la encontramos en el Convenio Colectivo del Grupo Axa (BOE 10 de octubre de 2017) que recoge un trato preferente a las personas trabajadoras que tienen la necesidad, suficientemente acreditada, de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, siempre que la actividad desarrollada lo permita.
- 39 En el mismo sentido, GALA DURÁN, (2021), p. 177.
- 40 Véase un estudio pormenorizado de las medidas laborales de protección a las mujeres víctimas de violencia de género en SANZ SAEZ, C. (2019), “Medidas de protección laboral y de Seguridad Social para víctimas de violencia de género”, *FEMERIS. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 4, nº 1, pp. 26-48.
- 41 Es el caso de Extremadura (Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura), Islas Baleares (Decreto 36/2013 de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears), Valencia (Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat) o Castilla y León (Decreto 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la administración de la comunidad de Castilla y León).
- 42 Por ejemplo, el I convenio colectivo de Quirón Prevención (BOE 25-6-2019), el convenio colectivo del Grupo Prisa Radio (BOE 24-1-2019) y convenio colectivo Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, SA (BOE 23-11-2018).
- 43 Es el caso del III Convenio Colectivo de la Fundación General de la Universidad de Salamanca (art. 49) (BOPS 10-3-2021).

- 44 En mayo de 2020, en el marco del Grupo de Investigación en Antropología Fundamental y Orientada Egolab-Grafo y miembro del Centro de Estudios y de Investigación en Emprendimiento e Innovación Social (CREIS) se realizó, una encuesta online para averiguar qué piensan los españoles obligados a teletrabajar sobre su nueva situación laboral.
- 45 MOLERO MARAÑÓN, M<sup>a</sup>. L. (2021), “Las medidas laborales nucleares adoptadas en España frente al covid 19”, *Il Diritto del Mercato del Lavoro*, vol. XXIII, nº 1.
- 46 MELLA MÉNDEZ, L. (2016), “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 16, p. 17.
- 47 MATEOS SILLERO y GOMEZ HERNÁNDEZ, (2019), pp. 234-235.