

Teletrabajo y su afectación a los derechos de las personas trabajadoras desde una perspectiva de género

Ana María Castro Franco

Universidad de León

Fecha de presentación: septiembre 2025

Fecha de aceptación: enero 2026

Fecha de publicación: marzo 2026

Resumen

Entre los principales desafíos que suscita el teletrabajo en el contexto de la digitalización empresarial se encuentra la necesidad de compatibilizar su configuración como mecanismo idóneo para el ejercicio de los derechos de conciliación con la exigencia paralela de asegurar el pleno respeto a un derecho al descanso real y de calidad. El presente ensayo constata cómo la falsa ilusión de la libertad para autoorganizarse, la flexibilidad horaria y la autoexigencia laboral, en conjunción con las labores domésticas y de cuidado, suponen para las mujeres una sobrecarga de trabajo.

A partir de esta premisa, se analiza el modo en el que el teletrabajo, lejos de configurar un escenario neutro, reproduce y acentúa las desigualdades de género, tanto en la esfera laboral como en la de prevención de riesgos.

Además, procede examinar los riesgos ergonómicos y psicosociales específicos que afectan a las trabajadoras en este modelo organizativo. Este enfoque resulta esencial, pues los riesgos ergonómicos, derivados de un mobiliario o equipos diseñados sin tener en cuenta las especificidades antropométricas de las mujeres, se suman a los riesgos psicosociales, cuya complejidad se acrecienta en los entornos digitales. En el ámbito de la salud, los costes físicos, emocionales y laborales para las mujeres son mayores, en gran medida por la difícil gestión de los tiempos de trabajo.

Igualmente, no puede soslayarse en esta investigación la emergencia de nuevas formas de violencia laboral mediadas por la tecnología, entre las que ocupa un lugar central el ciberacoso, pues se erige como un riesgo psicosocial de especial complejidad en el marco del trabajo a distancia.

Por ende, el objetivo del presente trabajo es analizar el impacto del teletrabajo sobre los derechos de las personas trabajadoras desde una perspectiva de género, poniendo el foco en los ámbitos de la conciliación, la prevención de riesgos laborales –especialmente ergonómicos y psicosociales–, el acoso laboral mediado por las tecnologías y el derecho a la desconexión digital.

Palabras clave

teletrabajo; perspectiva de género; conciliación; desconexión digital; riesgos para la seguridad y salud; ciberacoso

Teleworking and its impact on the rights of workers from a gender perspective

Abstract

Among the main challenges posed by remote work in the context of enterprise digitization is the need to reconcile its role as a suitable mechanism for exercising reconciliation rights with the parallel requirement to ensure full respect for the right to genuine and quality rest. This essay explains how the false illusion of freedom to self-organize, time flexibility, and self-imposed work demands, alongside domestic and caregiving tasks, create a labour overload for women.

From this premise, it analyses how telework, far from constituting a neutral scenario, reproduces and accentuates gender inequalities, both in the work and risk-prevention spheres.

Furthermore, it is important to assess the specific ergonomic and psychosocial risks affecting workers within this organizational model. This is crucial because ergonomic risks from furniture or equipment that do not consider women's anthropometric specifics compound the psychosocial risks, which become more complex in digital environments. In healthcare, the physical, emotional, and labour-related costs for women are higher, mainly due to the challenging management of work hours.

Likewise, the emergence of new forms of technology-mediated workplace violence cannot be overlooked in this investigation, with cyberbullying occupying a central role since it represents a psychosocial risk of particular complexity within the context of remote work.

Therefore, the aim of this paper is to analyse the impact of remote work on workers' rights from a gender perspective, focusing on aspects such as work-life balance, prevention of occupational risks – particularly ergonomic and psychosocial – workplace harassment mediated by technologies and the right to digital disconnection.

Keywords

teleworking; gender perspective; reconciliation; digital disconnection; safety and health risks; cyberbullying

Introducción

El presente estudio realiza un análisis de la doctrina sustentado en la normativa aplicable y en el examen de la jurisprudencia más relevante en materia de teletrabajo, prevención de riesgos laborales y derechos digitales. La finalidad es valorar críticamente la suficiencia del marco regulador vigente y visibilizar sus principales déficits desde la óptica de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como formular propuestas de mejora, tanto en el plano normativo como en el preventivo.

La hermenéutica seguida es predominantemente deductiva, en la medida en que parte del análisis del marco normativo y la doctrina científica generalista para analizar su proyección concreta sobre el teletrabajo desde una perspectiva de género, sin perjuicio de la incorporación puntual de elementos inductivos derivados del análisis de los riesgos y las problemáticas específicas.

Por otra parte, el enfoque metodológico no es meramente descriptivo, sino que adopta una perspectiva valorativa orientada a la identificación de lagunas regulatorias, disfunciones prácticas y riesgos de reproducción de desigualdades de género en la aplicación del teletrabajo.

1. Las sombras del trabajo remoto y flexible

Las nuevas tecnologías impactan en la digitalización de las relaciones laborales y la automatización de las funciones, reforzando el poder empresarial incluso en contextos de deslocalización física del trabajo. En ausencia de límites claros en el ejercicio de las facultades de dirección y control, esta transformación puede intensificar la asimetría estructural de la relación laboral y derivar en la vulneración de derechos laborales, como el derecho al trabajo y a la ocupación efectiva, el derecho al descanso, la seguridad y salud laboral, la formación profesional, la conciliación, la intimidad personal o la protección de datos (Giraldo Restrepo, 2023).

A resultas de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, la normativa concedió un papel preferente al teletrabajo, ante otras medidas en relación con el empleo, a fin de mantener la actividad productiva ante la casi total ausencia de regulación específica previa. La extensión y normalización del trabajo remoto y flexible frente al paradigma

corporativo tradicional ha evidenciado notables ventajas, pero también ha visibilizado y agravado algunos efectos negativos, entre los que destacan el tecnoestrés, el horario continuo, la fatiga informática, la hiperconectividad, la pérdida de la identidad corporativa, las deficiencias en las comunicaciones, las brechas digitales o el traslado de costes de la actividad productiva a la persona teletrabajadora.

El teletrabajo puro acaba por individualizar a quienes llevan a cabo esta modalidad, en la medida en que limita su interacción cotidiana con el resto de la plantilla, menoscabando los lazos de solidaridad y cohesión colectiva de la fuerza de trabajo (Álvarez Cuesta, 2023). Esta fragmentación no solo afecta al plano social, también puede repercutir en el ámbito jurídico-laboral, al dificultar la articulación de la acción sindical y la participación en órganos de representación colectiva. A su vez, las tecnologías pueden ahondar en las desigualdades existentes y servir de herramienta mediante la cual surgen nuevas formas de discriminación y acoso.

Conviene subrayar que una de las principales ventajas del teletrabajo consiste en su potencial para favorecer la conciliación de las esferas laboral y personal; sin embargo, el problema surge cuando esta premisa sirve para reforzar el estereotipo de que la crianza de los hijos, el cuidado de mayores o personas dependientes y los quehaceres domésticos le corresponden a la mujer. A mayores, son las teletrabajadoras quienes sufren, en mayor medida, el desgaste en la salud derivado de esta modalidad de trabajo.

2. Retos que plantea el teletrabajo en relación con el derecho de conciliación

El teletrabajo ha incidido especialmente sobre las trabajadoras, habida cuenta de que las mujeres están cuantitativamente más presentes en sectores con opción de realizar las tareas a distancia, mientras los hombres están sobrerrepresentados en ramas de actividad que no admiten dicha alternativa (De la Puebla Pinilla, 2020). Si bien el trabajo a distancia puede tener consecuencias positivas para la conciliación de la vida personal y laboral, debido al ahorro de costes y tiempos de desplazamiento y a la mayor flexibilidad en la gestión de los horarios, no es menos cierto que entraña riesgos relevantes desde una perspectiva de igualdad de género.

En particular, existe el peligro de que esta modalidad, lejos de favorecer un reparto equilibrado de responsabilidades, termine por reproducir o incluso acentuar patrones tradicionales de asignación de las tareas domésticas y de cuidado de menores y/o mayores o dependientes, en un momento en el que dicho esquema parecía estar en proceso de superación. En efecto, si las mujeres predominan en las actividades que permiten el teletrabajo y este se erige como una medida encaminada a favorecer la conciliación, es previsible que sean ellas quienes recurran con mayor frecuencia al trabajo a distancia.

La percepción errónea, según la cual el teletrabajo constituye, por sí mismo, la respuesta definitiva a los problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, puede desincentivar el desarrollo de políticas y medidas que promuevan un reparto corresponsable de las tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres. Una visión simplista del teletrabajo como mecanismo de conciliación, unida a la persistencia de los roles de género en este ámbito, puede derivar en una asimilación de esta modalidad laboral con actividades de menor responsabilidad, debilitando la vinculación con la empresa.

Como es sabido, un riesgo vinculado al teletrabajo es la dificultad para establecer una separación clara entre el espacio laboral y el familiar, pues dos esferas diferenciadas -el lugar de trabajo, asociado a la competitividad y el esfuerzo, frente al hogar, ligado al descanso, al ocio y a la vida privada- tienden a converger en un mismo entorno físico. Esta difuminación de límites, estrechamente condicionada por la disponibilidad horaria y la flexibilidad de la jornada, puede dar lugar a un solapamiento de tiempos y funciones que impacta negativamente tanto en la calidad del trabajo como en el bienestar personal.

De este modo, la desconexión digital se configura como una herramienta imprescindible para prevenir los riesgos psicosociales emergentes del teletrabajo y para mitigar los efectos adversos que tiene una disponibilidad horaria continua sobre la conciliación y la corresponsabilidad. La eficacia de este deber no puede depender únicamente de la buena voluntad de las empresas; por lo tanto, es necesaria su incorporación en los instrumentos de negociación colectiva, mediante cláusulas que regulen de manera clara los límites de disponibilidad y la responsabilidad de quien proporciona empleo en materia de supervisión digital.

Las personas que realizan su trabajo a distancia tienen reconocidos los mismos derechos que quienes acuden

presencialmente al centro de trabajo en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación de la jornada. Asimismo, las medidas para la protección de las víctimas de violencia de género deben observar las posibles consecuencias y singularidades de esta forma de prestación de servicios.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, trasladada a los convenios o acuerdos colectivos la responsabilidad de diseñar los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla un trabajo presencial puede pasar al trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, evitando la perpetuación de roles y estereotipos de género y considerando el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad.

Por esta razón, resulta preocupante el escaso protagonismo que la reciente negociación colectiva otorga a la conciliación cuando regula el trabajo, mientras los derechos colectivos de las personas teletrabajadoras o la prevención de riesgos laborales reciben una atención prioritaria (Gala Durán, 2025). Las partes negociadoras no parecen ser conscientes del riesgo que el teletrabajo puede suponer para perpetuar el rol social de cuidadoras.

En la mayoría de los casos, los agentes sociales reconocen el derecho a la conciliación, los derechos digitales de la plantilla y la protección frente al acoso en el entorno laboral digital. Sin embargo, omiten la incorporación de un conjunto de medidas específicas orientadas a asegurar la implementación del teletrabajo desde una perspectiva de género. Las acciones a valorar consisten, entre otras, en garantizar que la mano de obra teletrabajadora esté integrada de forma equilibrada; fomentar un modelo híbrido de teletrabajo, si resulta oportuno; suspender o revocar el acuerdo individual de teletrabajo de una víctima de violencia de género, cuando las circunstancias así lo aconsejen, y aprobar un protocolo de actuación contra el ciberacoso laboral, en cumplimiento con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, núm. 190 (Melián Chinae, 2022).

3. Los riesgos ergonómicos en el teletrabajo

Los riesgos físicos y ergonómicos asociados al teletrabajo están relacionados directamente con las condiciones ma-

teriales y organizativas propias de esta modalidad laboral. Los riesgos se ven incrementados cuando el entorno no ofrece las condiciones adecuadas de iluminación, humedad, temperatura, ventilación o aislamiento acústico, lo que puede generar fatiga generalizada, estrés y una menor capacidad de concentración.

El espacio físico en el que se lleva a cabo la actividad suele carecer de las condiciones ergonómicas óptimas, especialmente cuando se utilizan mesas, sillas o dispositivos no diseñados para un uso profesional prolongado. Ello incrementa la probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos, tales como lumbalgias, cervicalgias o dorsalgias asociados a posturas inadecuadas o movimientos repetitivos. En la misma línea, el uso intensivo de pantallas expone a las personas teletrabajadoras a la llamada fatiga ocular o astenopia (González-Menéndez *et al.*, 2019).

Igualmente, las características personales y profesionales de cada persona teletrabajadora -como la edad, el estado de salud, el nivel de competencias digitales o la capacidad de autogestión del tiempo- interactúan con el contexto físico y organizativo, modulando la magnitud de los riesgos. En cualquier caso, la doble carga de trabajo -que combina las responsabilidades profesionales remuneradas con las labores domésticas y de cuidado no remuneradas-, junto con las condiciones laborales y de empleo generalmente más precarias a las que se enfrentan las mujeres, repercute de manera significativa en su salud.

En cualquier entorno laboral, en el diseño de un puesto de trabajo es fundamental tener en cuenta las diferencias antropométricas entre mujeres y hombres, pues ignorar estos parámetros puede incrementar la incidencia de lesiones y afectar de manera desproporcionada a quienes presentan dimensiones corporales atípicas respecto al estándar, tradicionalmente centrado en el modelo masculino. Las diferencias biológicas mueven a adoptar posturas forzadas y realizar sobreesfuerzos, debido a la falta de adaptación ergonómica de los puestos y equipos (Ferrerías Remesal, 2019).

4. El auge de los riesgos psicosociales en las mujeres teletrabajadoras

Los riesgos psicosociales vinculados al teletrabajo vienen conformados por las elevadas cargas y ritmos de trabajo,

la prolongación de la jornada laboral más allá de los límites formales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, la falta de oportunidades de desarrollo profesional, la excesiva fragmentación de las tareas asignadas, la escasa autonomía y control sobre la propia actividad, una pobre cultura organizativa y las conductas de ciberacoso (Giuzio y Cancela, 2021).

El aumento del teletrabajo, en el que está sobrerrepresentado el colectivo femenino, puede derivar en estrés y conflictos de rol debido a la necesidad de llevar a cabo un intercambio justo entre la vida personal y laboral. Desde una perspectiva de género, teletrabajar puede resultar más estresante para las mujeres, pues no hay una división equitativa de las responsabilidades domésticas y de las tareas de cuidados (Montes Adalid, 2023).

De igual modo, la reducción de los intercambios interpersonales y las interacciones cara a cara crea una sensación de aislamiento, lo que aumenta la tensión y fatiga y provoca sentimientos de frustración, falta de pertenencia a la organización y soledad (Herrera, 2021). Con la finalidad de mitigar este creciente problema, quien proporciona empleo debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con la mano de obra presencial de la empresa, tales como propiciar los reencuentros regulares con los compañeros y otorgar acceso a las informaciones de la empresa.

El trabajo a distancia constituye una forma de facilitar el acceso al empleo de las víctimas de violencia de género o un medio de protección. Ahora bien, preocupa especialmente el riesgo de aislamiento en estos casos, al reducir la interacción presencial con compañeros y redes de apoyo formales e informales. Este aislamiento también puede dificultar la denuncia de situaciones de violencia y la búsqueda de asistencia externa. Por consiguiente, el teletrabajo debe ir acompañado de protocolos para las víctimas de violencia de género, canales de comunicación, orientación psicológica y programas de mentoría. Estas medidas buscan reducir el aislamiento, garantizar la protección de la víctima y asegurar que la modalidad de teletrabajo no se convierta en un factor que aumente su vulnerabilidad.

Indiscutiblemente, el aislamiento, el estrés laboral o el tecnoestrés (en sus múltiples variables), la sobrecarga de trabajo y las dificultades para conciliar, favorecen la aparición de trastornos emocionales y psicológicos como ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, *burnout*, afectación de

los ritmos biológicos ante la falta de rutinas para teletrabajar, trastornos del sueño o sedentarismo. Algunos riesgos, como el aislamiento, la ansiedad o el estrés laboral, podrían neutralizarse al otorgar prioridad a la modalidad mixta de teletrabajo sobre la fórmula a jornada completa.

Las intervenciones preventivas deben partir de una evaluación de riesgos minuciosa y de la mejora de las condiciones de trabajo, pues todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, son susceptibles de producir daños. En cumplimiento del artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se han de combatir los riesgos psicosociales, en primer término, en el origen, modificando los aspectos nocivos de la organización del trabajo. Asimismo, se debe adaptar el trabajo a la persona, atenuando las tareas monótonas y repetitivas, mediante cambios en la concepción de los puestos de trabajo, en la elección de los equipos y en los métodos de trabajo y producción.

A efectos de la prevención de riesgos, la persona teletrabajadora debe ser considerada, en todo momento, como un integrante más de la organización, con independencia de que la prestación de servicios se desarrolle total o parcialmente fuera del centro de trabajo.

En cualquier caso, se han de abordar todos los factores que configuran el teletrabajo, incorporando de forma transversal la perspectiva de género, tanto en los planes de prevención de riesgos laborales como en los procesos de evaluación, seguimiento y, en su caso, adaptación del puesto de trabajo. En relación con la prevención de los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, resulta deseable incorporar de manera sistemática la variable sexo en los procesos de recogida y análisis de datos, así como en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Solo mediante esta perspectiva diferenciada es posible identificar patrones de desigualdad y visibilizar situaciones en las que los daños derivados de la actividad laboral puedan estar vinculados directa o indirectamente al sexo de las personas trabajadoras.

5. El acoso laboral a las mujeres en el teletrabajo

Las conductas hostiles propias del acoso presencial tienden a trasladarse al ámbito del teletrabajo, logrando el

aislamiento digital y ambiental de la persona afectada. Como ejemplos de ciberacoso laboral, procede citar el sometimiento a la persona teletrabajadora a una falta de ocupación efectiva, asignarle tareas inútiles o repetitivas, dar órdenes imposibles de cumplir con los recursos o el tiempo disponible, provocar la incomunicación con terceras personas, no invitarla a las reuniones o videoconferencias, ignorar su participación en estos actos, eliminarla de grupos de WhatsApp laborales o crear un grupo paralelo en el que no esté (González, 2024).

La rapidez con la que la información se difunde en el entorno digital, la posibilidad de acceder a ella mediante motores de búsqueda y las dificultades para su eliminación generan nuevas formas de exposición y vulnerabilidad. La facilidad para viralizar contenidos, el anonimato y la perdurabilidad de la información en línea introducen situaciones de riesgo inéditas, que pueden afectar tanto a la reputación como a la seguridad y privacidad de las personas. Sin duda, las nuevas tecnologías se convierten en una herramienta sumamente peligrosa para el acoso sexual, pues permiten difundir determinadas imágenes, rumores o vídeos con mucha rapidez sin el consentimiento de la víctima.

Las teletrabajadoras pueden ser víctimas de acoso sexual a través de medios digitales, mediante el envío de mensajes humillantes, intimidatorios o amenazantes, que buscan coaccionarlas para satisfacer exigencias de carácter sexual bajo la amenaza de sufrir repercusiones negativas en su trayectoria laboral. Estas prácticas suelen derivar en una menor productividad y un clima laboral tóxico. Las redes sociales, mal utilizadas, pueden dar carta blanca a la *sextorsión* (coacción sexual mediante amenazas o chantaje en el ámbito digital), el *ciberstalking* (persecución a través de medios electrónicos traducida en hostigamiento) o el *doxing* (difusión, manipulación de datos, suplantación de identidad o uso indebido de datos personales con fines intimidatorios o maliciosos).

Las mujeres se ven especialmente afectadas por estos fenómenos de violencia en línea, sufriendo como consecuencia daños físicos, psicológicos y económicos. Sus efectos se traducen en ansiedad, aislamiento, soledad, miedo, baja autoestima, apatía, trastornos del sueño, trastornos de la conducta alimentaria, bajas laborales y, en los casos más extremos, suicidio. La separación física respecto al resto de la plantilla puede aumentar la vulnerabilidad de la persona teletrabajadora frente al ciberacoso,

al limitar la supervisión directa, reducir las oportunidades de apoyo entre compañeros y favorecer una sensación de aislamiento.

Como ha señalado la mejor doctrina, el acoso laboral requeriría la concurrencia de intencionalidad, producción de un daño y reiteración sistemática de la conducta. No obstante, los dos primeros elementos han perdido peso y han sido prácticamente desterrados, por cuanto el Tribunal Constitucional tiene en cuenta si: (i) la conducta enjuiciada es deliberada o está adecuadamente conectada al resultado lesivo; (ii) ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral, o poseía la potencialidad de hacerlo; y la conducta tenía como fin vejar, humillar o envilecer a la víctima, o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente dicho resultado (Altés Tárrega y Aradilla Marqués, 2023).

En el ciberacoso, estas características tradicionales tienden a desdibujarse aún más debido al medio digital en el que se producen las conductas, al igual que ocurre con otras dimensiones propias del acoso, como el elemento de poder, la reiteración de la conducta y la liquidez de las fronteras espaciotemporales. El daño no depende exclusivamente de la proximidad física ni de una relación vertical, sino que emerge de complejas dinámicas mediadas por la tecnología, como la difusión, viralización y permanencia de los contenidos en la red.

A su vez, el ciberacoso, como manifestación de violencia de carácter psicológico y/o sexual, puede producirse tanto dentro como fuera del lugar físico de trabajo y durante la jornada laboral o fuera de esta (Ramos Quintana, 2018). De esta manera, se genera incertidumbre y dificultad para determinar con claridad si los comportamientos están vinculados directamente con el ámbito laboral, lo que complica su identificación y la aplicación de las correspondientes medidas de prevención y protección.

Con todo, no resulta obstáculo para apreciar la existencia de un comportamiento constitutivo de ciberacoso que los hechos tengan lugar fuera de la jornada laboral y del espacio físico de la empresa o incluso con la intervención de terceros ajenos a la relación laboral. De igual modo, carece de relevancia que los dispositivos o medios tecnológicos utilizados sean de titularidad privada o que los contenidos transmitidos aludan a cuestiones de la esfera personal no directamente vinculadas con la actividad profesional, siempre y cuando las conductas desplegadas incidan de

manera negativa en el desarrollo de la relación de trabajo; por ejemplo, creando un entorno de trabajo hostil o haciendo que la convivencia en el ámbito laboral se torne insostenible (Altés Tárrega y Aradilla Marqués, 2023).

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), requiere mejorar la protección frente a tales prácticas en el mundo del trabajo, particularmente cuando son facilitadas por las TIC. De este modo, resulta oportuno sensibilizar sobre el ciberacoso como un riesgo psicosocial emergente y comprender el espacio virtual en el que estos actos tienen lugar, con el propósito de delimitarlos y aplicar estrategias preventivas orientadas a su erradicación.

Todas las empresas, con independencia de su tamaño, tienen la obligación legal de llevar a cabo una evaluación de los riesgos psicosociales que puedan afectar a su plantilla, así como articular protocolos eficaces frente al acoso moral, el acoso sexual y las distintas formas de discriminación en el ámbito laboral. Las entidades deben dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de ciberacoso. La prevención del acoso sexual y por razón de sexo es una de las materias que deben figurar en el diagnóstico del plan de igualdad y el procedimiento de actuación formará parte de su negociación.

La implantación de sistemas de teletrabajo no constituye, en modo alguno, una excepción a estas exigencias, sino que, por el contrario, plantea la necesidad de reforzar dichas medidas mediante la adaptación de los instrumentos preventivos a las particularidades propias del trabajo a distancia.

A este respecto, una de las medidas estrella de los convenios colectivos viene dada por la tipificación como infracción laboral de la utilización indebida de los dispositivos digitales, incluidas las redes sociales (Fernández Fernández, 2020). En el grado máximo, por su naturaleza especialmente ofensiva, se han calificado como infracciones muy graves el acoso sexual y moral realizado por cualquier medio, incluidos los telemáticos.

Paralelamente, el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral indica que la Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025 dispone que han de tenerse en cuenta tres dimensiones

de la violencia digital, a saber: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica.

El primero hace referencia a la amenaza sexual, económica, física o psicológica; el daño reputacional; el *spyware* (seguimiento y recopilación de información privada); la suplantación de identidad; la solicitud de sexo, y el acoso con cómplices para aislar a la trabajadora. El segundo alude a la amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos; la toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos; las prácticas de *sexting*, *sextorsión*, amenaza de violación, *doxing* (revelar la identidad o información personal de la afectada) y *outing* (desvelar la orientación sexual); el *bullying* sexualizado, y el *ciberflashing* (enviar imágenes sexuales no solicitadas). En tercer lugar, se incluyen los actos individuales no tipificados como delito que adquieren especial gravedad al combinarse con la mentalidad de masa y la repetición; los discursos de odio sexistas; la intimidación o amenaza a las víctimas o a su familia, los insultos, la vergüenza y la difamación; la incitación al suicidio o a la autolesión, y el abuso económico.

El terrible caso Iveco, en el que una trabajadora de la empresa se suicidó tras la difusión entre sus compañeros de un vídeo sexual, puso de relieve el gran impacto de este tipo de conductas. Lamentablemente, en la vía jurisdiccional penal se archivó la causa por falta de prueba de la autoría, mientras la ITSS entendió que era un asunto privado, no estrictamente laboral. La dificultad en estos casos radica en demostrar la existencia de la relación directa entre el suicidio y las condiciones laborales de la persona trabajadora (De la Casa Quesada, 2021).

La recomendación para una persona afectada por estas situaciones es activar el protocolo de acoso en contextos de teletrabajo de la empresa y utilizar la propia tecnología como herramienta de defensa. A diferencia del acoso presencial -en el que gran parte de las conductas se manifiestan de forma verbal, sin testigos ni registros tangibles-, en los entornos digitales asociados al trabajo a distancia las interacciones dejan huella (González, 2024). Correos electrónicos, mensajes a través de aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp, órdenes transmitidas mediante intranet o sistemas corporativos, así como grabaciones de reuniones virtuales o videoconferencias, pueden constituir evidencias relevantes. Estas pruebas permiten acreditar la existencia de las conductas hostiles

y son clave en eventuales denuncias ante la Inspección de Trabajo o en procesos judiciales.

6. La desconexión digital en tiempos de hiperconectividad y nomofobia

Dada la creciente dificultad para delimitar las fronteras entre el tiempo profesional y el ámbito privado, lo que genera riesgos psicosociales vinculados directamente con una gestión inadecuada de las TIC, resulta crucial garantizar la protección de la seguridad y la salud de las personas teletrabajadoras. Ello requiere el estricto cumplimiento de la normativa relativa a los tiempos máximos de trabajo y a los periodos mínimos de descanso, así como una adecuada organización de los recursos tecnológicos para la prestación laboral.

Las *apps* de registro telemático permiten a la empresa monitorizar de una manera ágil y sencilla el cómputo diario, semanal y mensual de cada persona trabajadora (Llorens Espada, 2022). Asimismo, la ITSS puede verificar la información relativa a las jornadas y descansos desde cualquier lugar, mientras el personal cuenta con un instrumento adecuado para comprobar los tiempos de trabajo realizados, que redundan en una mejor conciliación. Ahora bien, la empresa ha de conocer el marco legal y adoptar las debidas cautelas para evitar el menoscabo de los derechos y libertades de la mano de obra o el uso ilícito de datos personales.

Pues bien, la introducción de nuevas formas de trabajo más flexibles y tecnológicas permite el desarrollo de las tareas profesionales en cualquier momento y desde cualquier emplazamiento. La persona trabajadora se ve frecuentemente compelida a mantenerse en un estado de alerta constante, en un contexto en el que las fronteras entre el tiempo de trabajo y los espacios de ocio y descanso se tornan difusas. Si bien, en teoría, esta modalidad puede otorgar una mayor libertad, autonomía y capacidad de gestión sobre el propio horario, en la práctica conlleva el riesgo de normalizar la disponibilidad permanente.

En efecto, las comunicaciones con clientes, superiores y compañeros de trabajo a través de correos electrónicos, SMS, mensajes de WhatsApp u otras plataformas digitales se han integrado de manera habitual a la dinámica laboral cotidiana, lo que, en numerosos casos, implica la extensión

de la jornada ordinaria o, al menos, la ampliación de los tiempos de disponibilidad. Esta situación, lejos de demostrar un mayor compromiso con la organización, como se suele pensar, termina por volverse en contra de la persona trabajadora, al favorecer la sobrecarga y el agotamiento, que termina incidiendo en su desempeño.

No resulta extraño que, a falta de un uso adecuado de las nuevas tecnologías, aparezcan fenómenos como el *workaholism*, la tecnoadicción, la nomofobia o el fenómeno FOMO (CC. OO., 2020).

Para enfrentar el problema de la hiperconectividad, el legislador español reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital, ex artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. El precepto refleja que las modalidades de ejercicio de este derecho se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral y potenciado el derecho a la conciliación. El tercer epígrafe contempla las obligaciones en materia de prevención de riesgos y hace mención expresa al derecho a la desconexión digital en la modalidad del teletrabajo.

Las empresas tienen el deber, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, de elaborar políticas internas dirigidas al personal, incluidos quienes ocupen puestos directivos, para el ejercicio del derecho a la desconexión. Además, quien proporciona empleo ha de realizar acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática. La organización debe asumir una posición proactiva e incorporar todas las medidas técnicas y organizativas necesarias para dar cumplimiento efectivo a la desconexión digital.

La Ley 10/2021 afirma que quienes desarrollan su trabajo a distancia se beneficiarán de los mismos derechos aplicables a las personas comparables que desempeñan sus funciones de manera presencial. No obstante, determinadas condiciones laborales requieren una regulación particular para asegurar un nivel de protección equivalente al del trabajo presencial, como sucede con la organización del tiempo de trabajo, incluidas la flexibilidad horaria, los periodos de disponibilidad y el adecuado registro de

la jornada laboral, así como la correcta aplicación de las medidas de seguridad y salud laboral. Ahora bien, esto no implica que el teletrabajo cuente con un régimen normativo diferenciado respecto al aplicable de manera general en materia de jornada, registro de la misma, horario o descansos (Rodríguez Santos, 2022).

El artículo 18 del texto legal reconoce una protección específica para quienes desempeñan su actividad a distancia, estableciendo que el deber empresarial de garantizar la desconexión digital permite limitar de manera razonable el uso de los medios tecnológicos.

Resulta oportuno traer a colación la jurisprudencia más relevante en la materia y, en primer lugar, la sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de mayo de 2024, núm. 53/2024, que aborda la solicitud de un sindicato de declarar la nulidad de la política de desconexión digital adoptada por la empresa, alegando que no había sido objeto de negociación previa. La empresa había implementado un sistema de teletrabajo, previa consulta con la representación unitaria, pero sin negociación con la misma, incorporando de igual forma una política de desconexión digital. El fallo indica que no se puede compartir con la organización sindical actora que los acuerdos individuales de teletrabajo deban ser objeto de negociación colectiva.

La Sala de lo Social confirma la facultad de las compañías para elaborar y aprobar unilateralmente sus políticas de desconexión, siempre y cuando respeten el derecho de audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras. De este modo, la LOPDGDD distingue entre la creación de políticas internas y la regulación del ejercicio de los derechos de desconexión digital. La regulación del ejercicio de tales derechos se encomienda a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa, mientras la elaboración del protocolo es responsabilidad de la entidad, previa audiencia de la representación legal de la plantilla, y puede aprobarse unilateralmente.

Esta conclusión viene a matizar el criterio defendido en su sentencia de 22 de marzo de 2022, núm. 44/2022, en la que argumentaba que los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los podía establecer unilateralmente quien proporciona empleo. En aquel caso, estimó la nulidad de la excepción genérica de una política de desconexión que permitía la obligación de las personas trabajadoras de estar conectadas digitalmente

en «circunstancias de urgencia justificada» que pudieran suponer un perjuicio empresarial o del negocio.

En segundo lugar, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 2 de abril de 2025, núm. 1514/2025, analiza unas previsiones contenidas en una cláusula del contrato tipo de trabajo a distancia redactado por la empresa al que se adhieren las personas trabajadoras. Precisamente en esa redacción se encuentra la política interna sobre el derecho a la desconexión digital. En el supuesto enjuiciado, esta política se ha realizado sin la audiencia previa a la representación legal de las personas trabajadoras. Cuando la nulidad de una cláusula contenida en un contrato tipo se declara por razones formales ajenas al fondo material, resulta evidente que dicho contenido podría incorporarse legítimamente tanto en el acuerdo como en los pactos individuales (Lousada Arochena, 2025). La nulidad de la cláusula relativa a la desconexión digital obedeció exclusivamente a la ausencia de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras y, por consiguiente, de haber cumplido con dicha exigencia, el contenido habría resultado plenamente válido.

Tercero, en cuanto a la posibilidad de establecer límites a la desconexión digital, resulta esclarecedora la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 de julio de 2023, núm. 453/2023. El pronunciamiento valida la práctica empresarial consistente en comunicar a las personas trabajadoras el inicio de su jornada o turno de trabajo durante el tiempo de descanso, cuando se cobra un plus de disponibilidad. Si el convenio colectivo o el contrato laboral contempla la remuneración de la disponibilidad fuera del horario laboral, el descanso puede quedar interrumpido y las personas trabajadoras deben tener encendidos sus dispositivos corporativos.

En el presente caso, no cabe apreciar la vulneración del derecho a la desconexión digital de quienes recibieron una comunicación durante su periodo de descanso y percibían un plus de disponibilidad, destinado precisamente a retribuir la eventualidad de que la prestación laboral pudiera iniciarse fuera del horario inicialmente programado, con un preaviso mínimo de doce horas.

Procede mencionar, además, que en el marco de la negociación colectiva se han de incluir cláusulas de desconexión digital para abordar el tecnoestrés y el incremento de enfermedades de carácter psicosocial derivadas del

uso excesivo de las TIC en el trabajo. Algunas buenas prácticas detectadas en los convenios colectivos implican establecer la obligación de no enviar comunicaciones en lugar de no contestar; la imposibilidad técnica de recibir mensajes de trabajo una vez finalizada la jornada, y la retirada del dispositivo facilitado por la empresa o la desconexión automática de las herramientas digitales corporativas (Álvarez Cuesta, 2020).

Asimismo, se contemplan fórmulas como la fijación de «periodos de siesta digital», «toques de queda digitales» o la restricción del uso de los canales de comunicación en determinadas franjas horarias, permitiendo que el contacto con la persona trabajadora solo sea posible en intervalos específicos posteriores a la jornada laboral.

Aun cuando estos mecanismos podrían considerarse coherentes con los principios que sustentan la regulación preventiva -que imponen a la empresa la obligación de proteger a la persona trabajadora incluso frente a su propia imprudencia-, resulta recomendable priorizar estrategias de capacitación dirigidas al personal. De esta manera, se deben reservar las medidas más restrictivas únicamente para los casos en los que tales iniciativas resulten insuficientes o hayan fracasado (Igartua Miró, 2019). El teletrabajo merece un tratamiento específico, pues incluso si se pretendiera invocar el artículo 29 LPRL para fundamentar un deber de la persona teletrabajadora de respetar la desconexión, las facultades de quien proporciona empleo para exigir su cumplimiento efectivo resultan limitadas.

Conclusiones

A diferencia de cuanto ocurre con los hombres que teletrabajan, el análisis realizado en el presente estudio ha permitido colegir cómo sobre las mujeres persiste la expectativa social implícita de que integren de manera natural las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, mayores y dependientes dentro de su jornada laboral en el hogar. En el imaginario colectivo, y desde una visión reduccionista profundamente marcada por los estereotipos de género, el teletrabajo suele ser presentado como la «panacea» para las mujeres, bajo el argumento de que esta modalidad facilitaría la conciliación (Giuzio y Cancela, 2021). Sin embargo, al conjugar en femenino las labores domésticas y de cuidado, se olvida, una vez más, que el

teletrabajo no constituye un alivio automático de la carga de trabajo, sino más bien una intensificación de la doble jornada -la laboral y la no remunerada-, así como una superposición de tiempos y espacios.

La experiencia del trabajo a distancia muestra que, en ciertas ocasiones, las expectativas de las mujeres en torno a la compatibilidad de la vida laboral y familiar no resultan satisfechas por las condiciones laborales que ofrece la empresa (Moreno Colom *et al.*, 2023a), mientras los hombres han incrementado su autonomía en la prestación de sus servicios, aun cuando ello no responda necesariamente a sus necesidades reales de conciliación (Rodríguez Rodríguez, 2021). Las mujeres no conciben el ahorro de tiempo resultante del teletrabajo para ellas mismas, sino como un facilitador para atender las necesidades de cuidado de otras personas.

La doble presencia femenina exige acciones exógenas para remediar este problema y lograr la corresponsabilidad, por ejemplo: ampliar y mejorar las políticas de permisos de cuidado para hijos y personas dependientes, de manera que hombres y mujeres puedan utilizarlos de forma efectiva; inversión en servicios públicos que reduzcan la carga del trabajo no remunerado, como guarderías y centros de cuidado; fomentar la participación de los hombres en el ámbito familiar y doméstico; articular el seguimiento del teletrabajo mediante el plan de igualdad y de la comisión paritaria, o establecer indicadores específicos de diagnóstico, evaluación y vigilancia del teletrabajo corresponsable, tales como, entre otros, la distribución de mujeres y hombres en el acceso y uso de esta modalidad de prestación de servicios, así como su impacto en los procesos de promoción profesional y en la formación (Romero Pedraz y Varela Ferrio, 2024).

Igualmente, el teletrabajo podría reforzar la división sexual del trabajo en el mercado laboral y dentro del hogar, empeorar las condiciones laborales con jornadas más intensas en horarios atípicos y provocar problemas de salud (Moreno Colom *et al.*, 2023b). A falta de políticas empresariales adecuadas, esta situación debe encontrar acomodo en la evaluación de los riesgos psicosociales.

A este respecto, la Ley 10/2021 trata de cohesión, de un lado, la plena garantía de los derechos de las personas trabajadoras y la adecuada prevención y protección frente a los riesgos derivados del uso de medios informáticos en

el teletrabajo y, de otro, los legítimos intereses empresariales en el control de la actividad laboral y en la gestión de los riesgos digitales que les son propios (Valverde Asencio, 2025).

Así, detectado el desgaste emocional de la teletrabajadora (signos de ansiedad, estrés o similares), quien proporciona empleo habrá de asumir la responsabilidad de articular las adaptaciones necesarias, permitiendo una transición entre teletrabajo y presencialidad, configurando un sistema de «vasos comunicantes» (Igartua Miró, 2021). En consecuencia, deberá establecer todas las medidas correctoras necesarias para evitar que se produzca un riesgo para la salud del personal. Por ello, tener protocolos claros, sencillos, ágiles y detallados para luchar contra las situaciones de estrés en la unidad productiva sin duda alguna coadyuvará a mejorar la salud mental de los empleados, ya desarrollen su quehacer productivo de manera presencial o a distancia.

Además, las diferencias por razón de género en el desarrollo de la actividad productiva mediante herramientas tecnológicas comportan que la exposición a los riesgos laborales sea desigual. Las consecuencias de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo a las que, con frecuencia, están sometidas las mujeres hacen que su estado de salud sea peor. Los factores de riesgo ergonómicos a los que están expuestas muchas teletrabajadoras se ven potenciados por el inadecuado diseño de los puestos de trabajo a sus características antropométricas. Para mitigar este problema, se recomienda basar el diseño de equipos y puestos de trabajo en mediciones representativas, considerando las diferencias corporales entre mujeres y hombres, y realizar evaluaciones ergonómicas periódicas.

En este sentido, la ergonomía de género procura integrar las diferencias físicas, fisiológicas y psicosociales de hombres y mujeres a fin de diseñar entornos laborales inclusivos y seguros. Un elemento clave de este enfoque es la disponibilidad de datos e indicadores desagregados por sexo o género. La recopilación y el análisis de estos datos permiten identificar patrones diferenciados de riesgo laboral para una posterior adaptación de los puestos de trabajo. La implementación de sistemas de monitoreo que registren variables como las posturas o las incidencias según el género, junto con el desarrollo de interfaces y dispositivos con criterios de diseño inclusivo, fortalece

significativamente la prevención. Procede recordar que la normativa en materia de prevención de riesgos establece que el trabajo debe adaptarse a la persona, no al revés.

Por tanto, las necesidades de estas mujeres deben ser incluidas en las evaluaciones de riesgos, incorporando la perspectiva de género de forma transversal en las actuaciones preventivas empresariales y asegurando la formación de todos los niveles jerárquicos para su efectiva implementación.

Dicho principio de transversalidad de género se ha incorporado al ámbito de la salud laboral, en virtud de lo dispuesto en el artículo 27 y en la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 3/2007. A la par, bajo el amparo del artículo 8.3 de la Ley 10/2021, la determinación de las condiciones de acceso y retorno al trabajo presencial queda supeditada a una obligatoria consideración de la perspectiva de género, vinculando así la autonomía colectiva con el objetivo de neutralizar las desigualdades estructurales en el entorno digital. En cualquier caso, la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales debe ajustarse a la naturaleza de la actividad desarrollada, lo que exige un conocimiento exhaustivo de la legislación y de la normativa técnica aplicable.

Sin duda, las medidas preventivas deben ir encaminadas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, adaptar el puesto de trabajo a cada persona y realizar una correcta organización de las tareas, tomando en consideración las particulares del teletrabajo.

Ahora bien, la mención a los riesgos surgidos de la digitalización de las relaciones laborales -riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos- en el artículo 16 de la Ley 10/2021 resulta positiva, pero insuficiente al no prever posibles mecanismos dirigidos efectivamente a evitar su aparición. Aun cuando algunos están recogidos en otros preceptos del texto legal -por ejemplo, el derecho a la desconexión digital o la dotación de medios-, tampoco permiten superar los desafíos (López Vico, 2025).

A la hora de diseñar los objetivos y el contenido de la vigilancia de la salud, se han de tener en cuenta las exposiciones mayoritarias en las mujeres, las diferencias biológicas y las desigualdades sociales, poniendo énfasis en las enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo a distancia.

En paralelo, no obstante, la prolongación de la jornada laboral más allá de los límites pactados, a resultas de las tendencias propias de la revolución tecnológica, reaviva el debate en torno a la ordenación del tiempo de trabajo y a cómo evitar que las TIC continúen propiciando un aumento de los tiempos de trabajo (Martínez Barroso, 2025). En este escenario, las medidas empresariales para garantizar el derecho a la desconexión digital pueden concretarse en la implantación de sistemas de alerta o bloqueo automático de los dispositivos tecnológicos puestos a disposición de las personas trabajadoras cuando se exceda el tiempo de trabajo o en la adopción de algoritmos que impidan de manera automática la comunicación con los trabajadores cuando se encuentren en sus periodos de descanso, ya sea diario, semanal o anual. Así, se evita trasladar a la persona trabajadora la difícil decisión sobre si atender o no a un cliente en dichos momentos de asueto. Urge la consolidación de una cultura corporativa orientada a promover un uso responsable de las tecnologías, tanto en las relaciones profesionales como en las personales.

Lógicamente, el contenido de las políticas internas de desconexión digital debe adecuarse a las exigencias normativas y a las pautas ofrecidas por la doctrina judicial. En el marco de su revisión y actualización, resulta esencial precisar aspectos como las modalidades concretas de ejercicio del derecho a la desconexión, la delimitación de lo que debe entenderse por un uso razonable de las herramientas tecnológicas, así como la identificación de aquellas circunstancias que puedan permitir limitar o modular dicho derecho.

Por último, las empresas tienen la obligación de considerar las particularidades propias del teletrabajo en el momento de diseñar e implementar las medidas de prevención y actuación frente al acoso. Si bien las características específicas del trabajo remoto han de mover a establecer una protección reforzada frente al ciberacoso, en la práctica, los convenios colectivos no suelen ofrecer un tratamiento amplio y detallado sobre esta cuestión. En algunos supuestos minoritarios se ha optado por incorporar una regulación más amplia del ciberacoso, incluyendo una definición precisa y la delimitación de las conductas constitutivas. Dichas cláusulas suelen ir acompañadas de la adopción de un compromiso de «tolerancia cero», de la atención diferenciada a la situación de las personas teletrabajadoras y de la previsión de que los casos detectados se tramiten mediante el procedimiento para el acoso laboral (Agra Viforcós, 2025).

De hecho, en opinión de quien suscribe, utilizadas de manera adecuada, las TIC permiten una mayor difusión y accesibilidad de los protocolos internos frente al cibercoso, simplifican la implantación de canales de denuncia confidenciales y eficaces y contribuyen a garantizar la trazabilidad y el seguimiento de las actuaciones emprendidas. La digitalización del trabajo, por tanto, abre una ventana ambivalente: si bien facilita nuevas modalidades de acoso, también provee a las víctimas de instrumentos de registro que pueden fortalecer su protección jurídica y laboral.

Referencias bibliográficas

- AGRA VIFORCOS, B. (2025). «Perspectiva de género en el trabajo a distancia». En: ÁLVAREZ CUESTA, H. (dir.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva: resumen ejecutivo*, págs. 183-188. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- ALTÉS TÁRREGA, J.; ARADILLA MARQUÉS, M.^a J. (2023). «Teletrabajo, violencia y acoso y Convenio 190 OIT». *Temas Laborales*, n.º 166, págs. 65-91.
- ÁLVAREZ CUESTA, H. (2020). «Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia». *Lan Harremanak*, n.º 43, págs. 175-201. DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- ÁLVAREZ CUESTA, H. (2023). «El impacto de la tecnología en las relaciones laborales: retos presentes y desafíos futuros». *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 2, págs. 39-59. DOI: <https://doi.org/10.69592/2952-1955-N2-JUNIO-2023-ART-2>
- CC. OO. (2020). *El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral*. 2ª. ed. Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.
- DE LA CASA QUESADA, S. (2021). «Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0.». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n.º 459, págs. 83-112. DOI: <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2412>
- de la PUEBLA PINILLA, A. (2020). «Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género». *Labos*, vol. 1, págs. 4-11. DOI: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2020). *Redes sociales y Derecho del Trabajo. El lento tránsito desde la indiferencia legislativa a la necesaria regulación legal o convencional*. 1.ª ed. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.
- FERRERAS REMESAL, A. (2019). «Ergonomía y género. Criterios de evaluación y recomendaciones». *Instituto de biomecánica de Valencia* [en línea]. Disponible en: <https://goo.su/Nf02EvR>.
- GALA DURÁN, C. (2025). «El impacto del teletrabajo en la conciliación de la vida laboral y familiar: ¿avance u obstáculo?» En: SÁNCHEZ HUETE, M.A. (dir.). *Conectadas y desiguales: la brecha de género en la era digital*, págs. 101-121. Madrid: Reus.
- GIRALDO RESTREPO, Y. (2023). «El impacto de la tecnología en los derechos laborales de las mujeres: desafíos y oportunidades». *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n.º 16, págs. 73-85. DOI: <https://doi.org/10.69592/2952-1955-N2-JUNIO-2023-ART-2>
- GIUZIO, G.; CANCELA, M. (2021). «Teletrabajo e inequidades de género». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, págs. 410-426.
- GONZÁLEZ, B. (2024). «Acoso laboral en el teletrabajo, el nuevo *mobbing*». *Universitat Oberta de Catalunya* [en línea]. Disponible en: <https://goo.su/6UaQPPH>.
- GONZÁLEZ-MENÉNDEZ, E. et al. (2019). «Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD». *Revista española de salud pública*, n.º 93, págs. 1-11.
- HERRERA, J. (2021). «El impacto del teletrabajo en el entorno laboral y familiar y los efectos en el trabajador». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 9, págs. 250-271.

- IGARTUA MIRÓ, M.^a T. (2019). «El derecho a la desconexión en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales». *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, n.º 432, págs. 61-87. DOI: <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1350>
- IGARTUA MIRÓ, M.^a T. (2021). «Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva». *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, n.º 3, págs. 175-212. DOI: <https://doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.10>
- LLORENS ESPADA, J. (2022). «Aplicaciones informáticas (app) para el registro diario de la jornada laboral. Condiciones de licitud». *Labos*, vol. 3, págs. 70-94. DOI: <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6853>
- LÓPEZ VICO, S. (2025): «Desafíos en la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: una reflexión crítica». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, n.º 42, págs. 117-138.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. (2025). «¿Qué se puede poner, y qué no, en un acuerdo de teletrabajo?». *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 4, págs. 1-9. DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00637
- MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R. (2025). «Flexibilidad horaria y registro horario en entornos digitales». En: ÁLVAREZ CUESTA, H. (dir.). *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva: resumen ejecutivo*, págs. 63-70. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- MELIÁN CHINEA, L. M.^a (2022). «Teletrabajo y negociación colectiva: una perspectiva de género». *Revista Derecho Social y Empresa*, n.º 16, págs. 87-109. DOI: <https://doi.org/10.18172/redsye.6232>
- MONTES ADALID, G. M.^a (2023). «Empleo digital, conciliación y salud psicosocial de la mujer trabajadora». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, págs. 186-213.
- MORENO COLOM, S. et al. (2023a). «Desmontando el mito del teletrabajo desde la perspectiva de género: experiencias y expectativas durante la pandemia». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 41, págs. 95-117. DOI: <https://doi.org/10.5209/crla.80979>
- MORENO COLOM, S. et al. (2023b). «La experiencia del trabajo a distancia durante el confinamiento en Cataluña: una aproximación desde la perspectiva de género». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 183, págs. 77-100. DOI: <https://doi.org/10.5477/cis/reis.183.77>
- RAMOS QUINTANA, M.I. (2018). «Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT». *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n.º 138, págs. 91-114.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. (2021). «De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente». *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 11, págs. 40-78. DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>
- RODRÍGUEZ SANTOS, E. (2022). «Revisión de los conceptos de tiempo de trabajo y de descanso: el tiempo de disponibilidad en los tradicionales y en los nuevos escenarios laborales». En: Barcelón Cobedo, S.; Carrero Domínguez, C. y de Soto Rioja, S. (coords.). *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: homenaje al profesor Santiago González Ortega*, págs. 241-254. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- ROMERO PEDRAZ, S.; VARELA FERRIO, J. (2024). «Teletrabajo y corresponsabilidad». *Estudios UGT* [en línea]. Disponible en: <https://n9.cl/5vq63>.
- VALVERDE ASENCIO, A.J. (2025). «Implantación de nuevos Sistemas Tecnológicos y Derechos digitales. Guía de recomendaciones y buenas prácticas para la negociación colectiva andaluza». *Consejo Andaluz de Relaciones Laborales* [en línea]. Disponible en: <https://n9.cl/kmio5>.

Cita recomendada

CASTRO FRANCO, Ana María (2026). «Teletrabajo y su afectación a los derechos de las personas trabajadoras desde una perspectiva de género». En: Irene Rovira Ferrer (coord.). «Sobre la consolidación del trabajo a distancia». *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 44. UOC [Fecha de consulta: dd/mm/aa]. DOI: <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i44.9800396>



Los textos publicados en esta revista están –si no se indica lo contrario– bajo una licencia Reconocimiento-Sin obras derivadas 3.0 España de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos y comunicarlos públicamente siempre que cite su autor y la revista y la institución que los publica (*IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*; UOC); no haga con ellos obras derivadas. La licencia completa se puede consultar en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/es/deed.es>.

Sobre el autor**Ana María Castro Franco**

Universidad de León
acasf@unileon.es

Profesora Ayudante Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de León (España). Acreditada como Profesora Contratada Doctora por la ANECA.

Graduada en Derecho por la Universidad de León, con Máster Universitario en Abogacía. Doctora con calificación de sobresaliente *cum laude* por la tesis titulada «La reordenación del despido colectivo: entre las directrices europeas y el contexto de la industria 4.0».

Tal itinerario formativo se ha visto completado con el Curso Superior en Ciberseguridad (Universidad de Deusto), el Programa Executive en Ciberseguridad, Riesgos y Seguridad Digital (Centro de Estudios Garrigues), el Curso Experto en Derecho de Inteligencia Artificial (Aranzadi) y el Curso Experto en Derecho Concursal-Laboral (Tirant lo Blanch).