

EL TRABAJO A DISTANCIA, LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE¹

REMOTE WORK, FAMILY BALANCE, AND THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

FRANCISCA RAMÓN FERNÁNDEZ

Catedrática de Derecho civil

Universitat Politècnica de València

<https://orcid.org/0000-0002-0936-8229>

Cómo citar este trabajo: Ramón Fernández, F. (2025). El trabajo a distancia, la conciliación familiar y los objetivos de desarrollo sostenible: una reflexión sobre su oportunidad en la era de la inteligencia artificial. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (2), 1–22. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12126>

RESUMEN

Durante la pandemia por la COVID-19 el trabajo a distancia supuso un cambio radical en el panorama laboral. Posteriormente, distintas situaciones como la DANA han motivado la realización del trabajo de forma telemática ante situaciones de riesgo. El trabajo a distancia no siempre supone una forma de conciliación, principalmente las mujeres, que lejos de poder disponer de más tiempo se ven abocadas a jornadas interminables para atender al trabajo, descendientes y ascendientes entrando en un círculo vicioso de no desconexión e incrementar el sesgo discriminatorio. La inteligencia artificial en el que la utilización de recursos

¹ Trabajo realizado en el marco del Grupo de Investigación de Excelencia Generalitat Valenciana “Algorithmical Law” (Proyecto Prometeu 2021/009, 2021-2024), y del proyecto de I+D+i Derechos y garantías públicas frente a las decisiones automatizadas y el sesgo y discriminación algorítmicas [2023-2026] (PID2022-136439OB-I00), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y “FEDER Una manera de hacer Europa”.

pueden agilizar el trabajo, nos preguntamos si realmente estamos ante una nueva realidad o supone un incremento sustancial del trabajo. La falta de instrumentos adecuados para articular garantías suficientes para eliminar la brecha digital incrementa la discriminación también en el teletrabajo, que lejos de ser una oportunidad de conciliar se convierte en un hándicap para la misma. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se convierten en una utopía y se deben establecer recursos para su logro. Como conclusiones podemos indicar la necesidad de una legislación específica que evite las dificultades de conciliación además de establecer herramientas válidas para evitar la saturación y evitar sesgos discriminatorios.

PALABRAS CLAVE: Trabajo a distancia, conciliación, objetivos de desarrollo sostenible, oportunidad, inteligencia artificial.

ABSTRACT

During the COVID-19 pandemic, remote work represented a radical change in the employment landscape. Subsequently, various situations such as the DANA (Dangerous Digital Disability Act) have led to the need to carry out work remotely in the face of risky situations. Remote work is not always a way to achieve work-life balance, especially for women, who, far from having more time, are forced into endless days to attend to work, their descendants, and ascendants, entering a vicious cycle of inability to disconnect and increasing discriminatory bias. With artificial intelligence, where the use of resources can streamline work, we wonder if we are truly facing a new reality or if it represents a substantial increase in workload. The lack of adequate instruments to articulate sufficient guarantees to eliminate the digital divide also increases discrimination in remote work, which, far from being an opportunity for work-life balance, becomes a handicap. The Sustainable Development Goals have become a utopia, and resources must be established to achieve them. In conclusion, we can highlight the need for specific legislation to prevent difficulties in reconciliation, as well as establishing valid tools to avoid overcrowding and discriminatory biases

KEYWORDS: Remote work, work-life balance, sustainable development goals, opportunity, artificial intelligence.

SUMARIO

I. Introducción

II. El trabajo a distancia, la brecha de la desigualdad y las dificultades de conciliación

III. El trabajo a distancia como medio para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible

IV. El trabajo a distancia en la era de la inteligencia artificial y su oportunidad

V. Conclusiones

VI. Bibliografía

I. Introducción

La actual Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia regula el trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa siendo el teletrabajo una subespecie del mismo que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías.

Se define, en el artículo 2, el trabajo a distancia como la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de la misma, con carácter regular.

El teletrabajo es una modalidad del trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En el *iter* legislativo hasta llegar a la actual regulación se destaca el Convenio núm. 177 sobre el trabajo a domicilio, 1996² y la Recomendación núm. 184 sobre el trabajo a domicilio³, y en el ámbito español, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral modificó la ordenación del trabajo a domicilio para incluir el trabajo a distancia en el que intervenían las tecnologías. Se reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que tiene cabida en el modelo productivo y económico, ya que favorecía la flexibilidad de las empresas, se incrementaban las oportunidades de empleo y se optimizaba la relación entre el tiempo de trabajo y la vida personal y familiar.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 13 lo define como aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

Se indica como una de las ventajas del teletrabajo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aunque se indican también sus inconvenientes como es la protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, fatiga informática, conectividad digital

² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *C177-Convenio sobre el trabajo a domicilio*, 1996.

³ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *R184-Recomendación sobre el trabajo a domicilio*, 1996.

permanente, aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan en forma presencial y las que lo hacen a distancia, dificultades que se asocian a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o el traslado de la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación.

Por tanto, a pesar de ser una ventaja el trabajo a distancia para la conciliación supone uno de los inconvenientes para alcanzar la misma.

En el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁴ se introdujo un artículo 47 bis que regula el teletrabajo, como modalidad de prestación de servicios a distancia, de los empleados públicos, por el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.⁵

Dicho precepto establece que:

“1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto de personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial”.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo”.

⁴ BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

⁵ BOE núm. 259, de 30 de septiembre de 2020.

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en su artículo 5 establecía el carácter preferente del trabajo a distancia y la adaptación por parte de la empresa de adoptar las medidas oportunas, siendo una norma excepcional y limitada en su vigencia.

Según la Ley 10/2021, en su artículo 7, el contenido del acuerdo del trabajo a distancia deberá incluir como mínimo, sin perjuicio de la regulación establecida en los convenios o acuerdos colectivos aplicables, el siguiente contenido:

“a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia”.

El reciente Decreto 44/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios y se prevé la introducción de medios electrónicos en la gestión de los procedimientos de selección y provisión de puestos de trabajo en la

Comunidad Autónoma de Extremadura⁶ menciona los distintos principios orientadores de la norma, en su artículo 2, que dispone los siguientes:

- a) Modernizar la actividad administrativa mediante el uso intensivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.
- b) Fomentar la cultura del desempeño del puesto de trabajo orientado a la consecución de objetivos y a la evaluación del grado de cumplimiento de estos.
- c) Completar los instrumentos existentes en materia de conciliación de la vida personal y familiar.
- d) Adaptar el entorno laboral en situaciones de violencia de género.
- e) Adecuar el medio laboral a las dificultades de movilidad, gestación u otras análogas, pudiendo ser una herramienta primordial para las adaptaciones de puestos de trabajo.
- f) Contribuir a la disminución del riesgo de accidente laboral que conlleva el desplazamiento al lugar de trabajo.
- g) Fomentar la capacidad de atracción y retención del talento en el empleo público mediante la modernización y flexibilización de las formas de prestación del trabajo.
- h) Coadyuvar a la disminución del absentismo laboral.
- i) Colaborar en la sostenibilidad ambiental mediante la reducción de los desplazamientos por razones de trabajo y fomentando el ahorro y la eficiencia energética.
- j) Impulsar la iniciativa y autonomía personal, la motivación y el rendimiento laboral.
- k) Colaborar con los instrumentos de cohesión territorial y políticas demográficas”.

II. El trabajo a distancia, la brecha de la desigualdad y las dificultades de conciliación

Durante y posteriormente a la pandemia por la COVID-19 el trabajo a distancia, en la modalidad de teletrabajo se ha implementado de forma amplia. El derecho a la desconexión digital que era uno de los principales problemas se contempló de forma específica en la mencionada Ley 10/2021.

Sin embargo, el teletrabajo no siempre supone una fórmula adecuada para la conciliación familiar. La ausencia de buenas prácticas pueden derivar en una saturación laboral y una trampa para la conciliación⁷.

De hecho, durante la pandemia -y en algunos casos en la actualidad- la mujer ha asumido el rol de trabajadora y cuidadora de forma simultánea. Se señalan las distintas estrategias asumidas para compatibilizar el ámbito laboral y familiar: superposición en un mismo espacio del teletrabajo y atención a la familia; intercalación de tareas laborales y

⁶ BOC de 29 de mayo de 2025.

⁷ RAMÓN FERNÁNDEZ, F., “La desconexión digital y docencia universitaria online en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad”, *IDP: revista de internet, derecho y política*, nº 32, 2021, pp. 1 y sigs.

domésticas en huecos temporales, sin solución de continuidad; no separación del tiempo de trabajo, ocio y atención y cuidado.⁸

Ello provoca situaciones de agotamiento en la mujer, de frustración y de saturación de tareas que determina un sufrimiento físico y psíquico, además de una menor productividad⁹.

Precisamente la carga que asume la trabajadora es muy alta, ya que el teletrabajo no siempre le permite una desconexión adecuada¹⁰, de hecho, el ir y venir al puesto de trabajo supone un espacio de pausa en la jornada, que con el teletrabajo se elimina.

Es este derecho a la desconexión digital que se obvia el que produce un mayor riesgo de discriminación, y garantías de poder conciliar la vida laboral con la vida personal. El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 precisa en su tenor literal:

“1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de

⁸ SÁNCHEZ ARAGÓN, A., BELZUNEGUI ERASO, A., ERRO GARCÉS, A. y PASTOR GOSÁLBEZ, I., “Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?”, *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, nº 19, 2022, p. 5.

⁹ Según los autores mencionados, durante el confinamiento, las mujeres presentaron menos artículos a editoriales o revistas científicas que los hombres debido a una mayor asunción y dedicación a tareas domésticas.

¹⁰ La Ley 10/2021, en su artículo 18 siguiendo lo indicado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, indica que “las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.

formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

El precepto, además, no establece la imposición del deber de negociar, ni se incluye en el contenido mínimo para el convenio colectivo. Se refiere a lo que se establezca en la negociación colectiva, y a falta de ella, a lo que se haya pactado entre la empresa y los representantes laborales. En defecto de ello, habrá que establecer unas pautas para el cumplimiento de este derecho, que el precepto, sin embargo, no precisa.¹¹

La jurisprudencia se ha pronunciado sobre el trabajo a distancia, siendo de destacar la Sentencia 164/2025, del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2025, que declaró nulas ciertas cláusulas de un acuerdo de trabajo a distancia por perjudicar de forma unilateral a los empleados.

El acuerdo en cuestión permitía a la empresa exigir presencialidad en un día asignado como teletrabajo, sin compensarlo con otro día. Además, establecía que trabajar desde casa no generaba gastos a los trabajadores, eximiendo a la empresa de su compensación. El Supremo concluyó que estas cláusulas vulneraban la normativa vigente, que exige que el teletrabajo se regule de forma negociada, con respeto al equilibrio entre empresa y persona trabajadora.

Así, la citada sentencia entendió:

“En consecuencia, las semanas en las que la empresa requiera al teletrabajador para que acuda a su centro de trabajo en días en los que estaba previsto teletrabajar, no se cumplirá la regla general de tres días de teletrabajo y dos días de trabajo presencial prevista en el acuerdo individual de teletrabajo: esa semana el trabajador habrá trabajado presencialmente tres, cuatro o cinco días.

El art. 8.1 de la LTD prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad.

Ello significa que, después de pactar el acuerdo individual de teletrabajo, la empresa no puede cambiarlo unilateralmente en cuanto a dicho porcentaje. Esa modificación se produciría si la empresa comunicara al trabajador que, en adelante, tenía que trabajar presencialmente y teletrabajar un número de días distinto (por ejemplo, trabajar presencialmente cuatro días a la semana y teletrabajar un día).

En esta litis no se ha modificado el citado acuerdo individual de teletrabajo después de ser acordado. Lo que sucede es que, en el propio texto del acuerdo individual de teletrabajo consta que el porcentaje de presencialidad (dos días semanales) es solo la regla general. Si, por necesidades de la empresa, el trabajador tiene que acudir al centro de

¹¹ RAMÓN FERNÁNDEZ, F., “La desconexión digital y docencia universitaria online en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad”, cit., p. 4.

trabajo uno de los días en los que le correspondía teletrabajar, ese día no se recupera, en cuyo caso esa semana no habrá trabajado presencialmente dos días sino tres.

Por tanto, la controversia litigiosa radica en determinar si se puede pactar un acuerdo individual de teletrabajo en el que el porcentaje de presencialidad se establezca como regla general pero puede ser alterado por la empresa cuando requiera al empleado para que trabaje presencialmente en función de las necesidades de la empresa, sin poder sustituir ese día de trabajo presencial por otro sino que se añade a los dos días presenciales que estaban previstos esa semana.

Debemos precisar que en este procedimiento de conflicto colectivo no se impugna una práctica de empresa sino el citado acuerdo:

a) No se ha probado que haya habido un uso abusivo por parte de la empresa. Es decir, no se ha acreditado que el empleador haya exigido a sus trabajadores el trabajo presencial tantas veces que haya vaciado de contenido el porcentaje de presencialidad pactado.

b) Tampoco se ha acreditado lo contrario: que la empresa haga un uso puntual y excepcional de dicha exigencia, de forma que el porcentaje de presencialidad pactado de dos días semanales se cumple como regla general, salvo excepciones concretas”.

Es decir, si a eso le añadimos a que la mujer es la principal cuidadora de hijos y descendientes, que, además pueden sufrir una discapacidad y/o situación de dependencia, la situación se hace insostenible. Si a ello añadimos que puede ser una familia monoparental, no se cuenta con la ayuda de la pareja y/o progenitor, lleva a ser una situación de saturación absoluta para la persona.

Junto a ello no podemos olvidar el trabajo doméstico, no contemplado de forma específica, pero que absorbe gran parte del tiempo diario. La situación del teletrabajo puede determinar que la mujer no salga de su domicilio en todo el día, con lo que afectará a su productividad y a su salud mental.

Otro de los aspectos que tenemos que tener en cuenta es el espacio habitacional. El teletrabajo necesita un lugar dentro de la vivienda para ser realizado. Actualmente, las viviendas dadas las dificultades de acceso a las mismas se convierten en dormitorios ante la falta de metros dedicados a la convivencia. Es muy difícil disponer de un espacio específico para trabajar cuando se trata de un espacio de por sí limitado. De esta forma, el teletrabajo se desarrolla en situaciones de incomodidad (por ejemplo, en el comedor donde se realiza la vida familiar, o en la cocina), por no contar con un espacio dedicado al despacho. Además, se debe de disponer de un ordenador con conexión a internet, y en el caso de ser varias las personas dentro de la unidad familiar, es más complicado disponer de equipo informático dedicado exclusivamente a desarrollar la jornada laboral. De hecho, no todas las viviendas están adaptadas para que se pueda realizar el teletrabajo y no se dispone de un espacio específico para ello.

Además, el teletrabajo también supone un incremento del gasto energético y de telefonía que debe según dispone el artículo 7 de la Ley 10/2021 se debe establecer cómo se va a gestionar¹².

Todas las situaciones que hemos mencionado pueden conducir a incrementar la brecha de desigualdad y una muy difícil conciliación familiar de la persona trabajadora, que en el caso de la mujer se ve incrementada por el cuidado y por asumir los roles del trabajo del hogar. Se están asumiendo jornadas laborales interminables, no es posible el derecho a la desconexión digital.¹³, ni tampoco la conciliación, ni siquiera cualquier tipo de vida social, ya que todo el tiempo está absorbido por el trabajo, el cuidado y las tareas del hogar.

La atención a menores, mayores y dependientes, y a personas discapacitadas supone un hándicap para establecer un equilibrio entre el trabajo y la conciliación. La presupuesta conciliación por la flexibilidad horaria y la reducción del tiempo que se invierte en los desplazamientos puede considerarse que es beneficioso, además de poderse autoorganizar el horario laboral, y poder llevar a cabo la asunción del cuidado de menores y personas dependientes, el acomodo de los horarios escolares y/o los centros para atender a las personas con discapacidad y/o dependencia¹⁴. Ello también supone una prolongación infinita de la jornada para la persona, dificultades para separar la vida laboral de la personal, puede influir en un peor rendimiento al tener un agotamiento de la jornada, y si es la mujer la que cuida, como es habitual, se incrementa la discriminación al perpetuarse el rol de género con el papel de cuidadora atribuido tradicionalmente a la mujer. Supone un escollo más a añadir al «techo de cristal» al que se enfrenta la mujer.

También la doctrina menciona como consecuencia del trabajo a distancia un «desdibujamiento de límites» de tal forma que no se separen el tiempo de trabajo y el de descanso, además de menos disposición de tiempo libre, un aumento de los conflictos domésticos y un mayor riesgo psicosocial.¹⁵

¹² Dispone el citado precepto que “dentro del contenido del acuerdo de trabajo debe establecerse la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación”.

¹³ GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., “La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”, *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, nº 31, 2020, p. 9; LÓPEZ AHUMADA, J. E., “Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de flexibilidad horaria”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, nº 11, 2021, p. 77; ROMERO BURILLO, A. M., “Algunas cuestiones aplicativas actuales en materia de teletrabajo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 9, 2024, p. 29; VALLECILLO GÁMEZ, M^a. R., “El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 1, 2020, p. 210.

¹⁴ CORDERO GORDILLO, V., “Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral”, *Iuslabor*, nº 2, 2021, p. 97.

¹⁵ FERRER CORTINES, O., “Trabajo a distancia como medida de conciliación”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, nº 232, 2022, p. 30.

Se afirma que con el teletrabajo se trabaja más horas que en el trabajo presencial, ya que se confunden los tiempos de trabajo y descanso y la jornada se vuelve lo que se ha denominado «elástica».¹⁶

Un estudio centrado en Italia sobre el *smartworking* (el equivalente al trabajo a distancia) considera que dicha opción no favorece la «conciliación compartida» con lo que supone un incremento de la carga de trabajo para la mujer que se ocupaba de trabajar a distancia pero también de las tareas domésticas y del cuidado de hijos, dependientes y discapacitados. Los hombres no estaban tan disponibles para compartir las tareas domésticas, con las consecuencias de que la mujer le resultaba muy difícil la conciliación.¹⁷

Incluso la pausa para el café que en el trabajo presencial se establece desaparece en el teletrabajo lo que conlleva el aislamiento de la persona trabajadora, la falta de contacto con otros compañeros/as de trabajo, y la sensación de estar en una burbuja sin contacto social. También afecta a la higiene y a los hábitos de la persona (vestirse, maquillarse, ducharse), ya que el estar teletrabajando en la casa puede provocar que la persona se olvide de tener un aspecto presentable, tal y como lo tendría si fuera a trabajar de forma presencial.

Es preciso, por tanto, establecer planes de trabajo preestablecidos, la monitorización del teletrabajo, y la existencia de buenas prácticas que determinen el comienzo y terminación de la jornada laboral, de tal forma que la persona que teletrabaje no realice más horas que la persona que tiene un trabajo presencial, contando el tiempo de desplazamiento de su casa al lugar del trabajo.

Las consecuencias de un teletrabajo mal organizado determina situaciones de estrés informático, de padecer el síndrome de ‘*burnout*’, de asunción interminable de tareas, de incrementar la sensación de soledad laboral, al no estar en contacto con otras personas, y no realizar trabajo en equipo, al desarrollo de enfermedades oculares, y traumatológicas y vasculares al estar frente a una pantalla todo el tiempo, sin movimiento, y produciendo un esfuerzo de las manos que derivarán en desgastes musculares y óseos.

Precisamente la falta de delimitación de garantías, y las dificultades de conciliación que se fueron sucediendo durante dicho periodo de la pandemia puede repetirse actualmente, ya que la dificultad de que pudiera llevarse a cabo una actividad laboral y una vida familiar pueden seguir existiendo al no establecer unos criterios claros de ejecución que hacen imposible ese derecho de desconexión.

Sin embargo, el trabajo a distancia y su modalidad de teletrabajo no se han quedado en el periodo de pandemia, sino que actualmente se desarrolla el teletrabajo en muchos

¹⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 43, 2020, p. 175.

¹⁷ GUAGLIANONE, L. y PARISI, M. L., “¿Smartworking? La teoría de la doble carga de trabajo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 159, 2021, p. 85.

ámbitos, por ejemplo, ante situaciones de riesgo y emergencias como sucedió con la DANA, en Valencia.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo indica que a fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. A tal efecto y centrándose en las necesidades de los trabajadores, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral.¹⁸

También se indica que a fin de atender a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores, los Estados miembros deben poder limitar la duración de las fórmulas de trabajo flexible, incluida cualquier reducción de horarios o cualquier fórmula de trabajo a distancia. Si bien se ha demostrado que el trabajo a tiempo parcial es útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado laboral después de dar a luz o de atender a familiares con necesidades de cuidados o asistencia, los largos períodos de horarios reducidos pueden dar lugar a un descenso de las cotizaciones a la seguridad social, lo que se traduce en derechos reducidos o inexistentes al cobro de pensiones.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras introduce cambios en el ámbito laboral para facilitar la participación en la vida familiar, dando un paso importante en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por su parte, la Ley 10/2021 establece en su artículo 4 la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, ya que las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada que establece el artículo 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, con la finalidad de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

El precepto del Estatuto mencionado fue modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades

¹⁸ DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M., “La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional y su repercusión en la legislación española”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 146, 2020, p. 69.

MELLA MÉNDEZ, L., “El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral”, *Iuslabor*, nº 2, 2017, p. 3.

POL PUJOL, J. G., *El trabajo a distancia como herramienta para la conciliación de la vida familiar y laboral en España*, Universidad a Distancia de Madrid, Madrid, 2024, p. 16.

ROIG, R. y PINEDA NEBOT, C., “El trabajo y la conciliación: dos políticas diferentes”, *GIGAPP: Estudios Working Papers*, nº 182-189, 2020, p. 593.

entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación¹⁹ y se anticipó a lo indicado en la Directiva (UE) 2019/1158, en la que se establece el derecho de conciliación de la vida laboral y familiar mediante del uso de las formas flexibles de trabajo, incluida la fórmula del trabajo a distancia.

La Carta de Derechos Digitales de 2021²⁰ que, aunque no tiene valor normativo, contempla, en su apartado VIII, el Derecho a la igualdad y a la no discriminación en el entorno digital, y por tanto se promoverá dicha igualdad también en los procesos de transformación digital en los que se tiene que aplicar la perspectiva de género para garantizar la ausencia de sesgos de género en los datos y algoritmos que se utilicen.

También la citada Carta menciona respecto a los derechos en el ámbito laboral el trabajo a distancia, en su apartado XIX, la conciliación de la vida personal y familiar.

Posteriormente, el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea con la transposición la mencionada Directiva (UE) 2019/1158.

La Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado del 2024 de la Organización Internacional del Trabajo²¹ menciona que la mayor parte del trabajo del cuidado remunerado y no remunerado lo realizan las mujeres. Ellas, y especialmente las que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, asumen una carga desigual del cuidado no remunerado, lo que crea obstáculos estructurales a su participación, permanencia y progresión en la fuerza de trabajo.

La actual organización social del cuidado, es decir, quién provee y quién accede al cuidado, hace recaer una parte desproporcionada del trabajo del cuidado no remunerado sobre las mujeres, lo que dificulta su inclusión económica y su participación efectiva en el mercado de trabajo, intensificando así las desigualdades de género en el mundo del trabajo, y priva a muchas de ellas de un acceso adecuado a la protección social. La carga del trabajo del cuidado remunerado y no remunerado que asumen las mujeres puede depender en gran medida de la raza, la etnia, la situación socioeconómica y el lugar de origen.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística²² referente a personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)

¹⁹ BOE núm. 57, de 07 de marzo de 2019.

²⁰ GOBIERNO DE ESPAÑA, Carta de Derechos Digitales, 2021.

²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado*, 2024.

²² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *5.2 Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)*, 2022.

las cifras son muy reveladoras respecto a que la mujer asume un papel de cuidadora dedicando un mayor número de horas lo que repercute en su actividad profesional. Así, destaca un 23,0% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabaja a tiempo parcial frente al 3,4% de hombres. En el caso de 3 o más hijos los porcentajes son 24,6% y 5,1% respectivamente.

Según tipo de hogar, el porcentaje más alto corresponde en mujeres al hogar de dos adultos con hijos (24,1%) y en hombres a un adulto con hijos (6,2%).

El cuidado a personas dependientes también es uno de los factores por los cuales la mujer tiene que trabajar a tiempo parcial, siendo un 63,5% de mujeres y 68,8% de hombres. Los siguientes motivos son no poder costear los servicios de cuidado de hijos u otros familiares (16,6% de mujeres) y no haber servicios adecuados para cuidado de hijos u otros familiares (13,4% de hombres).

El porcentaje más alto de ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde en mujeres al grupo de edad de 35 a 44 años (52,1%) y en hombres al de 45 a 54 años (46,9%).

También la inactividad laboral está relacionada con el cuidado, ya que según los datos de 2022, de los inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes en 2022 el porcentaje más alto corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años (29,4%) en mujeres y al de 45 a 54 años (36,0%) en hombres.

El principal motivo que alegan un 60,8% de mujeres y un 59,3% de hombres inactivos para no buscar empleo es querer cuidar personalmente de hijos u otros familiares.

Otros datos comparativos los podemos obtener de la tercera edición del estudio "Teletrabajo: una realidad tras la pandemia", realizado por EADA *Business School*²³, el 88% de los profesionales encuestados considera positivo el teletrabajo. Además, el 91% cree que es una opción que ha llegado para quedarse. Sin embargo, una tercera parte afirma que las empresas ofrecen resistencia, reduciéndolo o eliminándolo.

El informe anual de teletrabajo elaborado por *WorkMeter* indica que los empleados españoles mantienen un nivel de concentración del 71% en días de teletrabajo, superando el 66% registrado en días presenciales en la oficina. Entre los motivos para estos buenos datos del trabajo telemático se encuentran la comodidad del hogar y la flexibilidad horaria.²⁴

Un informe del Banco de España estimó que el 30,6% de los trabajos en España podrían realizarse desde casa, variando según el sector. Los sectores con mayor potencial de

²³ EUROPA PRESS, "El 88% de los profesionales cree positivo el teletrabajo, según un estudio de EADA", 2024. https://www.europapress.es/catalunya/noticia-88-profesionales-cree-positivo-teletrabajo-estudio-eada-20240319134148.html#google_vignette

²⁴ TELEMADRID, "Los empleados españoles son más productivos cuando teletrabajan, según un informe. Los empleados españoles tienen un nivel de concentración del 71% teletrabajando por el 66% en días presenciales", 2024. <https://www.telemadrid.es/programas/120-minutos/Los-empleados-espanoles-son-mas-productivos-cuando-teletrabajan-segun-un-informe-2-2630456941--20240104021600.html>

teletrabajo incluyen técnicos, profesionales científicos e intelectuales (58,9%), directores y gerentes (56,2%) y empleados de oficina (45,3%). En contraste, trabajadores de industrias manufactureras y la construcción (1,6%) y ocupaciones militares (0%) tienen menores posibilidades.²⁵

III. El trabajo a distancia como medio para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación ha generado un cambio estructural en el mundo del trabajo, permitiendo la consolidación del trabajo a distancia como una alternativa válida al modelo laboral tradicional. En paralelo, los desafíos globales asociados al desarrollo sostenible han exigido la adopción de estrategias transversales que integren productividad, bienestar social y cuidado del medio ambiente. En este marco, el presente artículo examina el papel del trabajo remoto como una herramienta clave para alcanzar varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo²⁶.

El ODS 8 referente a trabajo decente y crecimiento económico. El trabajo remoto amplía el acceso a empleos de calidad, especialmente para personas en situaciones de vulnerabilidad o con dificultades de movilidad. Esto incluye a personas con discapacidad, habitantes de zonas rurales y cuidadores informales. Al eliminar barreras geográficas, el teletrabajo contribuye a una mayor inclusión laboral y al fortalecimiento de economías locales descentralizadas.

Una de sus metas es la incluida en el apartado 8.8, “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores”. Consideramos que para lograr dicho objetivo es preciso contemplar la desconexión digital del trabajador, ya que se trata de proteger uno de los derechos digitales establecidos por la Ley Orgánica 3/2018.

El ODS 5 sobre igualdad de género. La flexibilidad horaria y espacial del trabajo remoto permite una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que beneficia particularmente a las mujeres, quienes suelen asumir la mayor carga de tareas domésticas y de cuidado. Esta modalidad puede reducir las brechas de género en participación laboral, promoción profesional y acceso a ingresos.

Se considera que a priori el trabajo en un entorno más flexible y menos rígido, como es el trabajo a distancia, puede ser beneficioso para una mayor proyección profesional, ya que es un modelo establecido para un reparto más equitativo del tiempo de trabajo y del tiempo personal.

²⁵ EXPANSIÓN. “Banco de España: el 30% de los ocupados podría teletrabajar y hasta el 60% de los puestos más cualificados”, 2020. <https://www.expansion.com/economia/2020/05/12/5eba7bef468aeb25518b45ef.html>

²⁶ NACIONES UNIDAS, *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Objetivos de Desarrollo Sostenible*, s/f.

Dos de los temas del ODS 5 se centran en el empoderamiento de la mujer y su mejora en el acceso a las tecnologías con la finalidad de lograr una igualdad de género. Así se establecen las metas de mejorar el uso de la tecnología instrumental, en concreto la tecnología de la información y las comunicaciones, y la aprobación y fortalecimiento de las políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género.

El ODS 13 que se centra en la acción por el clima. El teletrabajo contribuye a la mitigación del cambio climático al reducir la necesidad de desplazamientos diarios en vehículos motorizados, lo que a su vez disminuye las emisiones de gases de efecto invernadero. Además, se reduce el consumo energético asociado a oficinas físicas.

El ODS 10 que trata sobre la reducción de las desigualdades. La posibilidad de trabajar desde cualquier ubicación geográfica abre oportunidades laborales para personas en contextos marginales, tanto en países desarrollados como en desarrollo. Esto puede contribuir a una distribución más equitativa del ingreso y al fortalecimiento de capacidades en regiones con menor acceso a empleos de alta calificación.

Y el ODS 11 que versa sobre ciudades y comunidades sostenibles. Una adopción masiva del teletrabajo puede contribuir a la descongestión urbana, a la mejora de la calidad del aire en las ciudades y a la reducción de la presión sobre infraestructuras públicas como el transporte y los servicios de oficina.

IV. El trabajo a distancia en la era de la inteligencia artificial y su oportunidad

En este apartado nos podemos plantear cómo puede mejorar el trabajo a distancia la utilización de la inteligencia artificial y constituir una oportunidad para evitar sesgos, discriminaciones y establecer una mejora en el entorno de trabajo como es posibilidad la conciliación y la desconexión digital.

Vamos a verlo con detalle.

La inteligencia artificial tiene un gran potencial en los entornos laborales remotos. La inteligencia artificial permite automatizar tareas rutinarias, facilitar la gestión de proyectos y personalizar procesos de aprendizaje y trabajo colaborativo. Plataformas impulsadas por IA pueden, por ejemplo, programar reuniones de forma automática, realizar análisis predictivos del rendimiento laboral o asistir en tiempo real mediante *chatbots* inteligentes. Estas capacidades mejoran la productividad y reducen la carga operativa en entornos de trabajo distribuidos

La inteligencia artificial posibilita de una forma más activa la inclusión laboral. La IA puede contribuir a la democratización del empleo remoto al ofrecer herramientas accesibles para personas con discapacidades, traducción automática para trabajadores en contextos multilingües y tutoría asistida para quienes están en proceso de adquirir nuevas competencias. Combinada con el teletrabajo, esta tecnología favorece la inclusión de poblaciones tradicionalmente marginadas del mercado laboral formal.

De hecho, la Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado

por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación²⁷ ya se refiere a la utilización de medios tecnológicos (entre los que se incluiría la inteligencia artificial) para la accesibilidad cognitiva con la finalidad de permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas, y que junto con la lectura fácil, y los sistemas alternativos y aumentativos de comunicación y los pictogramas, y otros medios humanos se pueden utilizar.

La transformación digital ha reconfigurado el panorama laboral a nivel global, acelerando la adopción del trabajo a distancia y promoviendo el uso intensivo de tecnologías emergentes, entre ellas la inteligencia artificial. La pandemia de COVID-19 actuó como catalizador de esta transición, revelando el potencial del teletrabajo como una alternativa sostenible y eficiente. En este contexto, la inteligencia artificial emerge no solo como una herramienta de automatización, sino también como una aliada estratégica para optimizar el trabajo remoto, personalizar la experiencia del empleado y mejorar la toma de decisiones.

La proliferación de plataformas digitales y la digitalización de los productos y servicios. El surgimiento de plataformas basadas en la inteligencia artificial ha dado origen a nuevas formas de trabajo: asistentes virtuales, diseñadores asistidos por algoritmos, consultores de datos, entre otros. Estas profesiones, muchas de las cuales se desarrollan íntegramente en línea, representan oportunidades para el crecimiento de economías digitales más distribuidas y resilientes.

Pese a su potencial, la inteligencia artificial aplicada al trabajo remoto plantea desafíos significativos. Entre ellos destacan la vigilancia algorítmica, la posible pérdida de empleos por automatización, el sesgo en los sistemas de evaluación y la creciente dependencia tecnológica. Es fundamental que las organizaciones adopten marcos éticos y políticas inclusivas para asegurar que el uso de la IA respete los derechos laborales y la privacidad de los trabajadores.

La educación y formación para evitar la brecha digital que puede conllevar la inteligencia artificial es otro de los retos a tener en cuenta. La transición hacia entornos de trabajo mediados por inteligencia artificial exige una adaptación constante de competencias. La alfabetización digital, el pensamiento crítico y la capacidad de aprendizaje autónomo se vuelven habilidades clave. Las instituciones educativas y los empleadores deben colaborar para crear ecosistemas de formación permanente accesibles y pertinentes.

En cuanto a los sesgos y discriminaciones por la utilización de algoritmos, debemos mencionar la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación cuyo artículo 23 indica que en el marco de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial²⁸, de la Carta de Derechos Digitales y de las iniciativas europeas en torno a la Inteligencia Artificial, las administraciones públicas favorecerán la puesta

²⁷ BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022.

²⁸ GOBIERNO DE ESPAÑA, *Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial*, 2024.

en marcha de mecanismos para que los algoritmos involucrados en la toma de decisiones que se utilicen en las administraciones públicas tengan en cuenta criterios de minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas, siempre que sea factible técnicamente. En estos mecanismos se incluirán su diseño y datos de entrenamiento, y abordarán su potencial impacto discriminatorio. Para lograr este fin, se promoverá la realización de evaluaciones de impacto que determinen el posible sesgo discriminatorio.

Las administraciones públicas, en el marco de sus competencias en el ámbito de los algoritmos involucrados en procesos de toma de decisiones, priorizarán la transparencia en el diseño y la implementación y la capacidad de interpretación de las decisiones adoptadas por los mismos.

Las administraciones públicas y las empresas promoverán el uso de una Inteligencia Artificial ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales, siguiendo especialmente las recomendaciones de la Unión Europea en este sentido.

Se promoverá un sello de calidad de los algoritmos.

El Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) núm. 300/2008, (UE) núm. 167/2013, (UE) núm. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial)²⁹ señala que las relaciones contractuales de índole laboral deben incluir, de manera significativa, a los empleados y las personas que prestan servicios a través de plataformas, como indica el programa de trabajo de la Comisión para 2021. Estos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo contra las mujeres, determinados grupos de edad, las personas con discapacidad o las personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, promoción o retención de personas en las relaciones contractuales de índole laboral. Los sistemas de inteligencia artificial empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas también pueden socavar sus derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad.

La mejora de las condiciones de trabajo en plataformas digitales, según indica el Reglamento (UE) 2024/1689, con el fin de obtener los mayores beneficios de los sistemas de inteligencia artificial, protegiendo al mismo tiempo los derechos fundamentales, la salud y la seguridad, y de posibilitar el control democrático, la alfabetización en materia de inteligencia artificial debe dotar a los proveedores, responsables del despliegue y personas afectadas de los conceptos necesarios para tomar decisiones con conocimiento de causa en relación con los sistemas de inteligencia artificial.

²⁹ DOUE núm. 1689, de 12 de julio de 2024.

Siguiendo lo indicado por el Reglamento (UE) 2024/1689, otro de los aspectos a tener en cuenta en el ámbito laboral es la alfabetización. Se debe proporcionar a los agentes pertinentes de la cadena de valor los conocimientos necesarios para garantizar el cumplimiento adecuado y la correcta ejecución. Esta puesta en marcha de las medidas de alfabetización en materia de inteligencia artificial y la introducción de acciones de seguimiento adecuadas podría contribuir a mejorar las condiciones de trabajo.

La inteligencia artificial se puede aplicar en el teletrabajo con la finalidad de detectar el estado de ánimo del trabajo cuando está teletrabajando, el nivel de estrés informático al que está sometido, con la finalidad de establecer pautas médicas y un uso terapéutico, como puede ser la necesidad de establecer tiempos de descanso prefijados de tal manera que el trabajo deba descansar para mantener su salud.

Hay que tener en cuenta que no se permite según el Reglamento (UE) 2024/1689 la puesta en servicio y el uso de sistemas de inteligencia artificial destinados a ser utilizados para detectar el estado emocional de las personas en situaciones relacionadas con el lugar de trabajo, pero sí que se permite que se puedan introducir sistemas con la finalidad anteriormente indicada en el ámbito médico .

El artículo 26 del Reglamento (UE) 2024/1689 regula las obligaciones de los responsables del despliegue de sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo, de tal forma que “antes de poner en servicio o utilizar un sistema de inteligencia artificial de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de inteligencia artificial de alto riesgo”.

Esta información se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho de la Unión y nacional y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes.

La reciente Ley 2/2025, de 2 de abril, para el desarrollo e impulso de la inteligencia artificial en Galicia³⁰ presta atención al teletrabajo en tanto en cuanto se menciona la necesidad de formación en la era de la inteligencia artificial. La necesidad de formación y capacitación se contempla en el artículo 69 al indicar que en el ámbito del sector público las entidades responsables “habilitarán los medios necesarios para garantizar el acceso a la capacitación inicial y formación continua de las personas empleadas públicas, de acuerdo con las características de sus puestos de trabajo, para el desarrollo de sus competencias en relación con los sistemas de inteligencia artificial y el uso eficiente de estos en la prestación de los servicios públicos”.

El artículo 70 establece que “entre los contenidos de la oferta formativa para personas desempleadas se incluirá la formación en inteligencia artificial para asegurar la adaptación al cambio de competencias necesarias en los puestos de trabajo”.

³⁰ DOG núm. 66, de 4 de abril de 2025.

V. Conclusiones

El trabajo a distancia y su modalidad de teletrabajo está cada vez más implementado una vez ya superada la pandemia. Una de las posibles ventajas del teletrabajo es la conciliación, pero esta ventaja en muchos casos no es tal, ya que si no se establecen unas garantías adecuadas la jornada laboral es infinita y no se produce la ansiada conciliación; si no, más bien lo contrario, se aumenta la brecha de la desigualdad y la mujer no logra atender de forma adecuada su trabajo, ni tampoco atender al cuidado de descendientes y ascendientes.

Hemos relacionado también el teletrabajo con la consecución de los ODS y si bien puede favorecer el alcance de los mismos, también es cierto que los riesgos se pueden incrementar y que la igualdad por lo anteriormente mencionado no se logra. El trabajo a distancia constituye una herramienta estratégica con capacidad de incidir positivamente en múltiples dimensiones del desarrollo sostenible. No obstante, su implementación efectiva requiere el abordaje de desafíos asociados a la brecha digital, la regulación laboral, la ciberseguridad y la salud mental de los trabajadores. Políticas públicas integradas, acompañadas de inversión en infraestructura digital y formación, son fundamentales para que el teletrabajo contribuya de forma tangible al logro de los ODS.

Es preciso, por tanto, articular mecanismos efectivos que cumplimenten la desconexión, favorezcan la conciliación y eliminen la desigualdad, yendo más allá de la literalidad de la norma aplicable.

La sinergia entre trabajo a distancia e inteligencia artificial ofrece una oportunidad histórica para redefinir el empleo en términos más flexibles, accesibles y eficientes. No obstante, su implementación requiere una gobernanza adecuada, que combine innovación tecnológica con responsabilidad social. Solo mediante un enfoque ético, inclusivo y centrado en las personas podrá aprovecharse plenamente el potencial transformador de esta nueva era laboral.

En el ámbito de la inteligencia artificial, los recursos inteligentes pueden ayudar a superar los obstáculos antes mencionados, pero también nos encontramos con otros distintos como es la alfabetización o el sesgo algorítmico. La formación y capacitación de la persona se erige en una pieza fundamental para la consecución de una aplicación de la inteligencia artificial que no vulnere los derechos fundamentales del sujeto.

Es preciso diferenciar entre lo permitido por la norma en relación con los sistemas de alto riesgo que se implemente en el ámbito laboral, con las excepciones que también se contempla, por ejemplo, con una finalidad médica.

La actual legislación en materia de inteligencia artificial debe ser desarrollada en estos campos específicos, y consideramos que estamos ante una oportunidad de futuro para mejorar las condiciones laborales en el ámbito del teletrabajo.

VI. Bibliografía

ÁLVAREZ CUESTA, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 43, 2020. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>

CORDERO GORDILLO, V., “Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral”, *Iuslabor*, nº 2, 2021. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.04>

DE LA CORTE RODRÍGUEZ, M., “La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional y su repercusión en la legislación española”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 146, 2020.

FERRER CORTINES, O., “Trabajo a distancia como medida de conciliación”, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, nº 232, 2022.

GUAGLIANONE, L. y PARISI, M. L., “¿Smartworking? La teoría de la doble carga de trabajo”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 159, 2021.

GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., “La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”, *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, nº 31, 2020. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208>

LÓPEZ AHUMADA, J. E., “Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de flexibilidad horaria”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, nº 11, 2021.

MELLA MÉNDEZ, L., “El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral”, *Iuslabor*, nº 2, 2017.

POL PUJOL, J. G., *El trabajo a distancia como herramienta para la conciliación de la vida familiar y laboral en España*, Universidad a Distancia de Madrid, Madrid, 2024.

RAMÓN FERNÁNDEZ, F., “La desconexión digital y docencia universitaria online en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad”, *IDP: revista de internet, derecho y política*, nº 32, 2021. <https://doi.org/10.7238/idp.v0i32.373744>

ROIG, R. y PINEDA NEBOT, C., “El trabajo y la conciliación: dos políticas diferentes”, *GIGAPP: Estudios Working Papers*, nº 182-189, 2020.

ROMERO BURILLO, A. M., “Algunas cuestiones aplicativas actuales en materia de teletrabajo”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, nº 9, 2024. <https://doi.org/10.24310/rejlss9202420218>

SÁNCHEZ ARAGÓN, A., BELZUNEGUI ERASO, A., ERRO GARCÉS, A. y PASTOR GOSÁLBEZ, I., “Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?”, *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, nº 19, 2022. <https://doi.org/10.7238/o.n19.2221>

VALLECILLO GÁMEZ, M^a. R., “El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 1, 2020.