

EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA CONCILIACIÓN Y EN LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS MUJERES

THE IMPACT OF REMOTE WORK ON WORK–LIFE BALANCE AND WOMEN’S CAREER ADVANCEMENT

Tamara Prieto Pérez

Personal Docente e Investigador. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de León, León, España

tprip@unileon.es

ORCID: 0009-0000-5927-1436

RESUMEN: La digitalización de la economía, impulsada por avances como la inteligencia artificial, la automatización y las tecnologías de la información, está transformando profundamente el mercado laboral. Aunque genera nuevas oportunidades de empleo y desarrollo profesional, también plantea desafíos relacionados con la adaptación de competencias, la estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades. Desde una perspectiva de género, estos cambios no afectan por igual a hombres y mujeres, ya que ellas continúan enfrentando barreras estructurales como la segregación ocupacional, las brechas tecnológicas y la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado.

En este contexto, el teletrabajo se ha consolidado como una herramienta clave de adaptación a las nuevas formas de organización laboral. Su principal ventaja radica en la flexibilidad que ofrece para compatibilizar la vida profesional, familiar y personal. Sin embargo, sus efectos sobre las mujeres son ambivalentes. Si bien facilita la conciliación, también puede aumentar la carga de trabajo cuando las tareas domésticas y de cuidado siguen recayendo mayoritariamente sobre ellas. Además, la distancia física respecto al entorno laboral puede limitar su visibilidad, acceso a redes profesionales y oportunidades de promoción.

Recibido: 12 jun 2026; Aceptado: 03 jul 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 12 (2026) 187-205
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2026.i12.06>

Por ello, analizar el impacto del teletrabajo resulta fundamental para promover entornos laborales más flexibles, inclusivos y corresponsables, capaces de contribuir a la reducción de las desigualdades de género en el mercado laboral.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo, conciliación laboral y familiar, igualdad de género, transformación digital, carrera profesional femenina.

ABSTRACT: The digitalization of the economy, driven by advances such as artificial intelligence, automation, and information technologies, is profoundly transforming the labor market. While it creates new opportunities for employment and professional development, it also poses challenges related to skills adaptation, job stability, and equal opportunities. From a gender perspective, these changes do not affect men and women equally, as women continue to face structural barriers such as occupational segregation, technological gaps, and the unequal distribution of caregiving responsibilities.

In this context, remote work has become a key tool for adapting to new forms of work organization. Its main advantage lies in the flexibility it offers to balance professional, family, and personal life. However, its effects on women are ambivalent. While it facilitates work-life balance, it can also increase workloads when domestic and caregiving responsibilities continue to fall predominantly on women. Furthermore, physical distance from the workplace may limit their visibility, access to professional networks, and opportunities for career advancement.

Therefore, analyzing the impact of remote work is essential to promote more flexible, inclusive, and co-responsible work environments capable of contributing to the reduction of gender inequalities in the labor market.

KEYWORDS: teleworking, work-life balance, gender equality, digital transformation, women's career development.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA CLAVE EN LA PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. 3. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL TELETRABAJO EN SU FUNCIÓN CONCI-LIADORA. 4. LA FEMINIZACIÓN DE LOS RIESGOS ASOCIADOS AL TELETRABAJO. 4.1. En el ámbito laboral. 4.2. En el ámbito personal. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal se ha consolidado como uno de los principales desafíos sociales y laborales del siglo XXI. Esta realidad ha sido ampliamente reconocida por organismos internacionales, instituciones públicas, expertos y responsables políticos, que coinciden en la necesidad de desarrollar estrategias capaces de favorecer un equilibrio más sostenible entre las distintas esferas de la vida de las personas.

La creciente relevancia de esta cuestión responde a profundas transformaciones demográficas, económicas y sociales que afectan tanto a los países desarrollados como a aquellos en proceso de desarrollo, aunque con particularidades diferenciadas en cada contexto. En las economías más avanzadas, la conciliación se ha convertido en un elemento fundamental debido, entre otros factores, a la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, el aumento de los hogares monoparentales y el progresivo envejecimiento de la población. Estos cambios han puesto de manifiesto la necesidad de adaptar las estructuras laborales tradicionales a nuevas realidades familiares y sociales¹.

Por su parte, en los países en vías de desarrollo, la conciliación representa igualmente un reto de gran magnitud. El rápido crecimiento económico y los procesos de industrialización conviven con modelos culturales y formas de organización familiar profundamente arraigados, lo que dificulta la integración de las nuevas exigencias productivas con las responsabilidades domésticas y de cuidado. En consecuencia, la búsqueda de fórmulas que permitan armonizar el desarrollo económico con el bienestar de las personas se ha convertido en una prioridad para garantizar un crecimiento más inclusivo y sostenible².

En este contexto, la conciliación ya no se percibe únicamente como una cuestión privada o familiar, sino como un objetivo estratégico que incide directamente en la igualdad de oportunidades, la calidad del empleo, el bienestar social y la competitividad de las organizaciones y de las economías en su conjunto.

La creciente importancia de la conciliación ha impulsado a numerosas organizaciones, tanto públicas como privadas, a incorporar políticas y prácticas orientadas a facilitar el equilibrio entre las responsabilidades laborales, familiares y personales de sus empleados. Esta tendencia responde no solo a una preocupación por mejorar el

1. Lousada Arochena, F.; Ron Latas, R. P., «Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español», en AA.VV., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado* (L. Mella Méndez, ed.), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, pp. 31-46.

2. Sorensen, C., *Enterprise Mobility: Tiny Technology with Global Impact on Work*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, 2011.

bienestar, la satisfacción y la calidad de vida de la plantilla, sino también a la necesidad de afrontar los desafíos de un entorno laboral cada vez más competitivo³.

En este sentido, las medidas de conciliación se han convertido en una herramienta estratégica para atraer y retener talento, incrementar el compromiso de los trabajadores, reducir los niveles de absentismo y favorecer una mayor productividad. Asimismo, las organizaciones que promueven entornos de trabajo más flexibles suelen proyectar una imagen más atractiva y responsable, lo que repercute positivamente en su capacidad para adaptarse a las demandas actuales del mercado laboral.

Aunque las iniciativas destinadas a favorecer la conciliación son diversas y abarcan múltiples ámbitos de actuación, las más extendidas se fundamentan en la promoción de la flexibilidad laboral. Entre ellas destacan la flexibilización de horarios, la adaptación de las jornadas de trabajo, la implantación de modelos híbridos y, especialmente, el teletrabajo. Estas medidas permiten una gestión más autónoma del tiempo y facilitan la compatibilización de las obligaciones profesionales con las responsabilidades familiares y personales, contribuyendo a la construcción de modelos organizativos más eficientes, inclusivos y sostenibles.

2. EL TELETRABAJO COMO HERRAMIENTA CLAVE EN LA PROMOCIÓN DEL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han impulsado de forma decisiva la consolidación del teletrabajo como modalidad de organización de la prestación laboral, permitiendo que la actividad profesional pueda desarrollarse total o parcialmente fuera del centro de trabajo tradicional. Este fenómeno se inserta en un proceso estructural de transformación digital del mercado de trabajo, caracterizado por la flexibilización de las formas de empleo, la deslocalización de la actividad productiva y la progresiva digitalización de las relaciones laborales⁴.

Desde una perspectiva normativa, el teletrabajo se encuentra regulado principalmente por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia⁵, que sustituyó y consolidó la regulación previa contenida en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre. Esta normativa establece los principios esenciales del trabajo a distancia, destacando su carácter voluntario y reversible, la igualdad de trato con respecto al trabajo presencial, la necesidad de formalización mediante acuerdo escrito y

3. Mella Méndez, L., “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en AA.VV., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado* (L. Mella Méndez, Dir.; A. Villalba Sánchez, Coord.), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015, pp. 171-207.

4. Igartua Miró, M. T., *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

5. «BOE» núm. 164, de 10/07/2021. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

la obligación empresarial de garantizar los medios, equipos, herramientas y la compensación de gastos derivados del desempeño a distancia. Asimismo, esta regulación se complementa con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en lo relativo a jornada, descansos, organización del tiempo de trabajo y derechos laborales básicos.

En el ámbito de la igualdad, resulta igualmente fundamental la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶, que incorpora el principio de igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, así como la promoción de la corresponsabilidad en el ámbito familiar y laboral. Este marco normativo es clave para analizar los efectos del teletrabajo desde una perspectiva de género, evitando la reproducción de roles tradicionales asociados a las tareas de cuidado.

En términos generales, la combinación entre digitalización, flexibilidad horaria y autonomía organizativa ha sido tradicionalmente valorada de forma positiva, al considerarse un instrumento que puede mejorar la productividad y favorecer, potencialmente, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Sin embargo, esta visión debe ser matizada, dado que el teletrabajo no constituye una herramienta neutra desde la perspectiva de género ni garantiza por sí mismo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres⁷.

Diversos análisis doctrinales han advertido del riesgo de identificar automáticamente el teletrabajo con la conciliación, en la medida en que ello puede contribuir a perpetuar la feminización de las tareas de cuidado y del trabajo doméstico no remunerado. En este sentido, cuando esta modalidad es utilizada de forma desigual, puede reforzar la sobrecarga de responsabilidades familiares en las mujeres, al tiempo que reduce su visibilidad en el entorno organizativo.

Esta menor visibilidad puede traducirse en efectos negativos sobre la carrera profesional, tales como menores oportunidades de promoción, menor acceso a puestos de responsabilidad y una integración más limitada en las dinámicas informales de la empresa⁸. Asimismo, puede favorecer situaciones de aislamiento organizativo, lo que incide directamente en la persistencia de desigualdades estructurales como el denominado “techo de cristal” en entornos laborales digitalizados.

Por otro lado, el teletrabajo puede favorecer la prolongación de la jornada laboral dentro del margen de autonomía del trabajador, generando tensiones entre

6. «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

7. Gala Durán, C., “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, núm. 7, 2021, pp. 171-185. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.99>

8. Sánchez-Aragón, A.; Belzunegui-Eraso, A.; Erro-Garcés, A.; Pastor-Gosálbez, I., “Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?”, *Oikonomics*, núm. 19, noviembre 2022, ISSN 2330-9546, <https://doi.org/10.7238/o.n19.2221>.

la flexibilidad horaria y el derecho a la desconexión digital. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 88, y la propia Ley 10/2021, reconocen expresamente el derecho a la desconexión digital como instrumento esencial para garantizar el descanso, la intimidad personal y familiar y la protección de la salud laboral.

No obstante, en la práctica, la superposición entre tiempo de trabajo y tiempo de vida personal puede intensificar el conflicto trabajo-familia, especialmente en contextos en los que el domicilio se convierte simultáneamente en espacio laboral y familiar⁹. A diferencia del trabajo presencial, donde existe una delimitación clara entre el ámbito profesional y el personal, el trabajo a distancia difumina dichos límites, lo que puede generar efectos no siempre favorables para la persona trabajadora y su entorno familiar¹⁰.

La crisis sanitaria provocada por la COVID-19 supuso un punto de inflexión en la expansión del teletrabajo, al convertirse en una herramienta esencial para garantizar la continuidad de la actividad económica y reducir la exposición de las personas trabajadoras al contagio. Este contexto extraordinario aceleró su implantación y consolidó su percepción como instrumento de flexibilidad y, en muchos casos, de conciliación.

Sin embargo, la experiencia derivada de la pandemia evidenció también sus limitaciones estructurales, especialmente en lo relativo a la persistencia de desigualdades de género. En numerosos casos, el teletrabajo no implicó una redistribución equitativa de las tareas de cuidado, sino una mayor invisibilización del trabajo no remunerado asumido mayoritariamente por las mujeres, lo que refuerza la necesidad de un análisis crítico desde la perspectiva de género.

Por su parte, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal debe entenderse no solo como un equilibrio individual entre esferas vitales, sino como un principio estructural vinculado a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Su finalidad consiste en promover un modelo social basado en la corresponsabilidad, la transformación de los roles tradicionales de género y la garantía de la atención a las personas dependientes.

Para ello, el ordenamiento jurídico ha incorporado un conjunto de instrumentos como los permisos por nacimiento y cuidado del menor, las excedencias por cuidado de familiares, la reducción de jornada, las medidas de flexibilidad horaria y el derecho a la desconexión digital, además de políticas públicas de apoyo a la familia

9. Torns, T., "Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?", *Revista Interdisciplinar de Estudios de Género (RIDEG)*, núm. 1, 2011, pp. 5-13. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5066150>.

10. Puebla Pinilla, A. de la, "Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género", *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, núm. 3, 2020, pp. 4-11. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>.

y a los cuidados. Asimismo, su eficacia exige una implementación real en el ámbito empresarial y una integración transversal de la perspectiva de género en la organización del trabajo¹¹.

3. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL TELETRABAJO EN SU FUNCIÓN CONCILIADORA

En la normativa europea, estatal y autonómica ha existido tradicionalmente una estrecha vinculación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, al concebirse esta modalidad como un instrumento potencialmente idóneo para favorecer el equilibrio entre las esferas profesional y privada. No obstante, la evolución del marco jurídico y del contexto socioeconómico ha permitido constatar que dicha relación no es automática ni neutra, sino que presenta una naturaleza compleja y ambivalente, especialmente cuando se analiza desde una perspectiva de género¹².

En el ámbito del Derecho de la Unión Europea, esta conexión se aprecia ya en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002¹³, suscrito por los interlocutores sociales europeos, en el que se reconoce el teletrabajo como una modalidad organizativa susceptible de mejorar la conciliación de la vida profesional y social, al tiempo que incrementa la autonomía del trabajador en la organización de su actividad. Este instrumento, de carácter no vinculante pero de gran relevancia interpretativa, sentó las bases de la concepción del teletrabajo como herramienta de flexibilidad laboral.

Posteriormente, esta línea evoluciona hacia un enfoque más estructurado en 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 progenitores y cuidadores¹⁴, que introduce un marco jurídico más robusto en materia de equilibrio entre vida laboral y familiar. En particular, su artículo 9 reconoce el derecho de los trabajadores con responsabilidades de cuidado a solicitar fórmulas de trabajo

11. López Ahumada, J. E., "La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, vol. 71, núm. 281, 2021, pp. 653-688. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2021.281.81078>

12. Pérez-Sánchez, C.; Gálvez-Mozo, A. M., "Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar", *Athenea Digital*, núm. 15, 2009, pp. 57-79. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>.

13. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2003/02/24/pdfs/A07539-07548.pdf>

14. «DOUE» núm. 188, de 12 de julio de 2019, páginas 79 a 93 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.

flexible, entre las que se incluye expresamente el trabajo a distancia, los horarios flexibles y la reducción del tiempo de trabajo¹⁵.

Sin embargo, la configuración de este derecho en la Directiva no es absoluta ni incondicionada, sino que se articula como un derecho de solicitud sometido a la valoración empresarial. En efecto, el empleador debe examinar y responder a la petición, pero puede denegarla en atención a razones organizativas o productivas. Esta configuración ha sido objeto de crítica doctrinal por su limitado carácter garantista, al no imponer una obligación de concesión, sino únicamente un deber de consideración razonada.

Asimismo, la Directiva amplía el ámbito subjetivo de protección a los progenitores con hijos hasta una determinada edad (mínimo de ocho años) y a los cuidadores, permitiendo a los Estados miembros elevar este umbral o ampliarlo mediante negociación colectiva o legislación interna. De forma innovadora, incorpora el trabajo a distancia como modalidad específica de flexibilidad, junto con la reducción de jornada y la flexibilidad horaria, consolidando así su papel dentro de las políticas europeas de conciliación.

En el ordenamiento jurídico español, la evolución normativa ha sido particularmente intensa en la última década. Un primer hito se encuentra en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres¹⁶, que modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Esta reforma reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de jornada, incluida la prestación de servicios a distancia, con el objetivo de hacer efectivo el derecho a la conciliación.

Posteriormente, el marco normativo se consolida con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia¹⁷, posteriormente sustituido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia¹⁸, que constituye actualmente el eje central de regulación del teletrabajo en España. Esta norma introduce principios fundamentales como la voluntariedad, la reversibilidad, la igualdad de derechos respecto al trabajo presencial, la formalización mediante acuerdo escrito y la obligación empresarial de garantizar la dotación de medios, compensación de gastos y prevención de riesgos laborales.

En este sentido, la Ley 10/2021 no se limita a regular aspectos organizativos, sino que incorpora una dimensión garantista vinculada a derechos fundamentales, especialmente en materia de intimidad, desconexión digital y conciliación. Así, su artículo 4.3 establece la obligación de integrar a las personas trabajadoras a distancia en

15. Beatriz Quintanilla Navarro, «La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, núm. 1, 2005, pp. 95-129

16. «BOE» núm. 57, de 07/03/2019. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

17. «BOE» núm. 253, de 23/09/2020. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

18. «BOE» núm. 164, de 10/07/2021. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

el diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de los planes de igualdad, lo que supone un avance significativo en la incorporación del teletrabajo a las políticas de igualdad empresarial.

Especial relevancia presenta el artículo 8.3 de dicha norma, al habilitar a la negociación colectiva para establecer criterios de acceso, reversión y prioridades en el trabajo a distancia, incluyendo circunstancias personales y familiares. Esta previsión abre la puerta a que la conciliación opere como criterio preferente en el acceso al teletrabajo. No obstante, esta posibilidad plantea importantes riesgos desde la perspectiva de género, en la medida en que puede reforzar indirectamente la asignación desigual de los cuidados, tradicionalmente feminizados.

Por ello, el legislador introduce una cláusula de salvaguarda esencial, al establecer que dichos mecanismos deben diseñarse evitando la perpetuación de roles y estereotipos de género y promoviendo activamente la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Esta exigencia se conecta directamente con la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituye el eje estructural del principio de igualdad en el ámbito laboral.

Asimismo, el desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 901/2020, relativo a los planes de igualdad¹⁹, refuerza la obligación empresarial de incorporar medidas específicas en relación con el trabajo a distancia, integrando la perspectiva de género en la evaluación de riesgos, la promoción profesional y la organización del tiempo de trabajo. Sin embargo, la efectividad de estas previsiones depende en gran medida de su implementación real en la práctica empresarial, donde todavía se observan importantes déficits de aplicación.

En el ámbito de la protección reforzada, el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, reconoce el derecho de las víctimas de violencia de género y terrorismo a adaptar su jornada o incluso a desarrollar su actividad en régimen de trabajo a distancia, siempre que ello sea compatible con su puesto de trabajo. Esta previsión constituye un instrumento de especial relevancia en materia de protección integral y de mantenimiento del empleo.

Del mismo modo, el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce determinados derechos vinculados a la formación profesional de las personas trabajadoras. En particular, la letra a) establece el derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y a una preferencia para elegir turno de trabajo cuando se cursen estudios destinados a la obtención de un título académico o profesional. Aunque el precepto no configura expresamente un derecho al teletrabajo, la posibilidad de adaptar la organización de la prestación laboral para facilitar la formación ha favorecido que, en determinados sectores y mediante negociación colectiva,

19. «BOE» núm. 272, de 14 de octubre de 2020, páginas 87476 a 87502 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

el trabajo a distancia se utilice como instrumento para compatibilizar actividad laboral y estudios. De este modo, el teletrabajo se presenta como una medida que contribuye a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la formación y al desarrollo profesional continuo.

Por su parte, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores constituye uno de los principales mecanismos de conciliación de la vida familiar y laboral. Este precepto reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, de la ordenación del tiempo de trabajo y de la forma de prestación, incluyendo expresamente la posibilidad de realizar trabajo a distancia. La norma no configura un derecho automático al teletrabajo, sino un derecho a solicitarlo, imponiendo a la empresa la obligación de negociar y valorar la petición conforme a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Esta regulación ha supuesto un importante avance en materia de conciliación, especialmente para las personas con responsabilidades familiares, al incorporar el teletrabajo como una de las posibles medidas de adaptación de las condiciones laborales.

Asimismo, el artículo 37.3 g) reconoce el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos. Aunque esta previsión no contempla directamente el trabajo a distancia, debe interpretarse en conexión con las medidas de flexibilidad organizativa existentes en la empresa, entre ellas el teletrabajo, que pueden facilitar la compatibilización de estas situaciones con el mantenimiento de la actividad laboral cuando las circunstancias lo permitan.

Especial relevancia presenta también el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las víctimas de violencia de género y de violencia sexual. Este precepto reconoce el derecho a la reducción o reordenación de la jornada, a la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible y a otras formas de ordenación del tiempo de trabajo. Entre dichas medidas puede incluirse el trabajo a distancia cuando resulte adecuado para garantizar la protección, seguridad y recuperación de la persona trabajadora. En estos supuestos, el teletrabajo adquiere una dimensión que trasciende la mera conciliación, convirtiéndose en una herramienta de protección de derechos fundamentales y de preservación de la autonomía económica de las víctimas.

Junto a las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, incorpora diversas referencias a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ya desde su exposición de motivos, la norma destaca el potencial del trabajo a distancia para favorecer una mejor organización del tiempo de trabajo y facilitar la compatibilización de las responsabilidades familiares con la actividad profesional. Sin embargo, el legislador advierte igualmente del riesgo de que esta modalidad contribuya a reforzar roles tradicionales de género o genere fenómenos de aislamiento laboral.

En el ámbito procesal, la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social²⁰, incorpora el artículo 138 bis, destinado a canalizar los conflictos derivados del trabajo a distancia. No obstante, la tutela de la conciliación sigue articulándose principalmente a través de los procedimientos generales del artículo 139, lo que plantea interrogantes sobre la suficiencia de los mecanismos específicos de protección en este ámbito.

En el plano autonómico, diversas comunidades autónomas han desarrollado normativa específica o instrumentos de gestión pública que fomentan el teletrabajo como medida de conciliación. Sin embargo, este desarrollo presenta una notable heterogeneidad territorial, sin un modelo uniforme, lo que genera diferencias en la aplicación práctica de derechos. De forma similar, en el ámbito de la negociación colectiva, numerosos convenios reproducen la concepción del teletrabajo como instrumento de conciliación, aunque en ocasiones de manera acrítica o simplificada, llegando incluso a asociar implícitamente la conciliación con la mujer, lo que perpetúa estereotipos de género contrarios al principio de igualdad²¹.

En el ámbito jurisprudencial, destaca la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 5 de febrero de 2021²², que reconoce el derecho de una trabajadora a desarrollar parte de su jornada en modalidad de teletrabajo como medida de conciliación, subrayando la necesidad de ponderar el derecho a la conciliación con las necesidades organizativas de la empresa. Asimismo, la resolución destaca la obligación empresarial de justificar de forma objetiva y razonada cualquier negativa a la solicitud de adaptación.

La evolución normativa y jurisprudencial descrita permite concluir que el teletrabajo ha sido concebido, tanto en el plano europeo como en el nacional, como una herramienta potencial de conciliación. Sin embargo, la experiencia práctica, especialmente tras la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, ha evidenciado que esta modalidad no garantiza por sí misma la igualdad efectiva ni la redistribución de los cuidados.

En efecto, durante el periodo de confinamiento se constató que el teletrabajo, lejos de equilibrar las cargas familiares, en muchos casos intensificó la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados sobre las mujeres, reforzando la desigualdad estructural existente. La difuminación de los límites entre tiempo de trabajo y tiempo personal, unida a la cultura de la disponibilidad permanente, generó además un

20. «BOE» núm. 245, de 11/10/2011. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

21. V.gr. III Convenio Colectivo de Kutxabank, S.A., el Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes y el Convenio Colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U., cuyos textos reconocen la relación entre teletrabajo y conciliación, pero sin desarrollar medidas específicas orientadas a garantizar una implantación del trabajo a distancia con perspectiva de género.

22. ECLI: ES:TSJGAL:2021:1056.

incremento del riesgo de extensión de la jornada laboral y de afectación al derecho a la desconexión digital.

En este sentido, el teletrabajo debe ser entendido como una herramienta de naturaleza dual. Por un lado, constituye un instrumento de flexibilidad organizativa que puede favorecer la autonomía del trabajador, la reducción de tiempos de desplazamiento y la conciliación²³. Por otro, puede actuar como un mecanismo de reproducción de desigualdades estructurales si no se acompaña de medidas adecuadas de corresponsabilidad, control del tiempo de trabajo y garantía efectiva de derechos²⁴.

Por ello, para que el teletrabajo contribuya realmente a la conciliación en términos de igualdad, resulta imprescindible avanzar en cuatro ejes fundamentales: en primer lugar, la delimitación clara de objetivos, tareas y resultados, evitando la intensificación del trabajo; en segundo lugar, la garantía efectiva del derecho a la desconexión digital; en tercer lugar, el refuerzo de los mecanismos de control por parte de la Inspección de Trabajo y la representación sindical; y, en cuarto lugar, la integración transversal de la perspectiva de género en la negociación colectiva y en los planes de igualdad²⁵.

Por todo ello, el teletrabajo no puede ser concebido como una solución automática a los problemas de conciliación, sino como una modalidad organizativa cuya eficacia depende del contexto normativo, de su implementación empresarial y del grado de desarrollo de políticas públicas de corresponsabilidad. Solo una articulación coherente entre la Ley 10/2021, la Ley Orgánica 3/2007, la Ley Orgánica 3/2018, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la negociación colectiva permitirá evitar que esta herramienta, concebida inicialmente como instrumento de flexibilidad, termine reproduciendo o incluso intensificando desigualdades de género preexistentes.

4. LA FEMINIZACIÓN DE LOS RIESGOS ASOCIADOS AL TELETRABAJO

La expansión del teletrabajo ha transformado significativamente las formas tradicionales de organización laboral, generando nuevas oportunidades para trabajadores y empresas. Entre sus principales ventajas destacan una mayor autonomía en la gestión del tiempo, la reducción de los desplazamientos, el incremento de la flexibilidad

23. Rodríguez Escanciano, S., “Régimen jurídico del teletrabajo: aspectos sustantivos y procesales”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 54, 2021, pp. 105-161.

24. Molina Navarrete, C., “El trabajo a distancia en la Ley 10/2021: entre la modernización productiva y la garantía de derechos laborales”, *Trabajo y Derecho*, núm. 82, 2021.

25. Gálvez Mozo, A., “Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal”, *Oikonomics. Revista de economía, empresa y sociedad*, núm. 13, 2020. <https://doi.org/10.7238/o.n13.2006>.

horaria y la posibilidad de adaptar la actividad profesional a las necesidades personales y familiares. Asimismo, diversos estudios han señalado que esta modalidad puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral, aumentar la concentración y favorecer niveles superiores de productividad y rendimiento²⁶.

No obstante, los efectos del teletrabajo no son homogéneos para toda la población trabajadora. Las experiencias y consecuencias derivadas de esta modalidad se encuentran condicionadas por factores como el género, la posición ocupacional, la estructura familiar y la distribución de las responsabilidades domésticas²⁷. En este sentido, mientras que para muchos hombres el teletrabajo suele representar una oportunidad para optimizar la organización de su actividad profesional, para numerosas mujeres puede implicar la aparición o intensificación de determinados factores de vulnerabilidad.

Esta situación se explica por la persistencia de desigualdades estructurales que continúan caracterizando el mercado laboral. Las mujeres no solo enfrentan obstáculos relacionados con la brecha salarial, la segregación ocupacional o las dificultades de acceso a puestos de liderazgo, sino que además siguen asumiendo una proporción significativamente mayor de las tareas domésticas y de cuidado²⁸. Cuando estas desigualdades se trasladan al entorno del teletrabajo, pueden verse amplificadas, dando lugar a formas específicas de discriminación y exclusión profesional.

Desde una perspectiva interseccional, los riesgos asociados al teletrabajo femenino surgen de la interacción entre la condición de mujer y la condición de trabajadora. Entre los principales desafíos destacan el incremento de la carga global de trabajo derivado de la superposición de responsabilidades laborales y familiares, la difuminación de los límites entre la vida personal y profesional, la dificultad para desconectar digitalmente y la mayor exposición a situaciones de estrés, agotamiento emocional y sobrecarga mental.

A ello se suma el riesgo de una menor visibilidad dentro de las organizaciones. La reducción de las interacciones presenciales puede limitar el acceso a redes informales de apoyo, oportunidades de promoción y procesos de toma de decisiones, afectando negativamente al desarrollo profesional de las mujeres. Asimismo, existe la posibilidad de que el teletrabajo contribuya a reforzar estereotipos de género tradicionales, consolidando la idea de que la conciliación constituye una responsabilidad

26. Gala Durán, C., "La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 7, 2021, pp. 171-185.

27. Agra Viforcós, B., "Perspectiva de género en el trabajo a distancia", en Álvarez Cuesta, H. y Rodríguez Escanciano, S. (Coords.), *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pp. 665-695.

28. López Núñez, M^a I., "El conflicto de la conciliación laboral y familiar", *Boletín Informativo del Observatorio de Riesgos Psicosociales (UGT)*, núm. 31, 2019. Disponible en: <http://www.observatorio-riesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Boletin%2031%20WEB.pdf>.

principalmente femenina y perpetuando una distribución desigual de las tareas de cuidado²⁹.

Por otra parte, la implantación generalizada de modelos de trabajo a distancia ha puesto de manifiesto la necesidad de desarrollar políticas empresariales y marcos normativos que incorporen una perspectiva de género. La efectividad del teletrabajo como herramienta de conciliación dependerá en gran medida de la existencia de medidas complementarias orientadas a promover la corresponsabilidad familiar, garantizar la igualdad de oportunidades profesionales y prevenir la reproducción de desigualdades ya existentes en el entorno laboral.

4.1. En el ámbito laboral

Los riesgos asociados al teletrabajo para las mujeres se derivan, en gran medida, de la interacción entre las desigualdades de género existentes en el mercado laboral y las particularidades propias del trabajo a distancia. Esta combinación puede dar lugar a una serie de efectos adversos que afectan tanto al desarrollo profesional como al bienestar personal de las trabajadoras³⁰.

En el ámbito laboral, uno de los principales desafíos es el aislamiento profesional. La reducción de la interacción presencial con compañeros y superiores puede generar una pérdida de apoyo social y organizativo, dificultando el intercambio de experiencias, la colaboración y el sentimiento de pertenencia a la organización. Esta situación puede favorecer que las tensiones y preocupaciones derivadas del trabajo se trasladen con mayor facilidad al entorno familiar, incrementando la presión emocional sobre las trabajadoras³¹.

Asimismo, el teletrabajo puede contribuir a una menor visibilidad dentro de las organizaciones, circunstancia que, en algunos casos, repercute negativamente en las oportunidades de reconocimiento, promoción y progresión profesional³². La ausencia física en los espacios de trabajo puede limitar la participación en procesos informales de comunicación y toma de decisiones, afectando especialmente a las mu-

29. Igartua Miró, M. T., «Promoción de la igualdad de género a través de “fórmulas de trabajo flexible”. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158», *FEMERIS. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género* 7/2/2022, pp. 86-114.

30. Nieto Rojas, P., “La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado”, en Blázquez Agudo, E. M. (Dir.), *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino*, 2018. <https://doi.org/10.2307/j.ctv9hvtgw.5>

31. Rodríguez Escanciano, S., «Régimen jurídico del teletrabajo: aspectos sustantivos y procesales», *Revista Jurídica de Castilla y León* 54/2021, pp. 105-161.

32. Basterra Hernández, M., “El teletrabajo como medida de conciliación desde el derecho a la adaptación del artículo 34.8 ET. Un arma de doble filo”, *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 7, núm. 1, 2026, pp. 124-149.

jeros, quienes ya enfrentan obstáculos estructurales para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Otro riesgo relevante es la perpetuación de los estereotipos y roles tradicionales de género. La posibilidad de desarrollar la actividad laboral desde el domicilio puede reforzar la percepción de que las mujeres están más disponibles para asumir tareas domésticas y responsabilidades de cuidado. De este modo, el teletrabajo corre el riesgo de consolidar una distribución desigual de las obligaciones familiares, manteniendo la asociación histórica entre feminidad y cuidados. Además, la decisión de optar por esta modalidad de trabajo no siempre responde a una elección completamente libre, sino que puede verse condicionada por factores económicos, sociales y culturales, así como por situaciones de precariedad laboral, tales como la brecha salarial, la temporalidad o la mayor presencia femenina en empleos a tiempo parcial.

Por otra parte, la dificultad para establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y la vida personal constituye uno de los problemas más frecuentes del teletrabajo. La coexistencia de responsabilidades laborales y domésticas en un mismo espacio favorece la extensión de la jornada laboral y dificulta el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital³³. Esta situación puede provocar una intensificación de la carga de trabajo y generar importantes consecuencias para la salud física y psicológica, entre las que destacan el aumento de los niveles de estrés, ansiedad y agotamiento emocional, una menor satisfacción vital, alteraciones del descanso, fatiga persistente y una elevada carga mental derivada de la necesidad constante de compatibilizar múltiples responsabilidades³⁴.

4.2. En el ámbito personal

En el ámbito personal, se proponen diversas líneas de actuación orientadas a mejorar la conciliación, la igualdad y el bienestar psicológico. En primer lugar, para evitar la denominada “trampa de la conciliación”, es necesario fomentar la corresponsabilidad, siendo fundamental el papel de los poderes públicos en la sensibilización social, así como el de las empresas en la promoción de una adecuada gestión del tiempo laboral. En este sentido, resulta clave impulsar el desarrollo de competencias en los trabajadores que permitan una organización eficiente de su tiempo y responsabilidades.

Por otro lado, ante la menor valoración que en ocasiones se otorga al trabajo realizado a distancia, se hace imprescindible reforzar el empoderamiento de la mujer, de modo que su labor sea reconocida y valorada independientemente del lugar desde el que se desempeñe. Asimismo, debe garantizarse el respeto de los horarios

33. Mella Méndez, L. (Dir.); Villalba Sánchez, A. (Coord.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, La Ley (Wolters Kluwer), Madrid, 2018.

34. Igartua Miró, M. T., «Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3/2021, pp. 175-212.

y de los espacios destinados al trabajo, asegurando condiciones adecuadas para su desarrollo³⁵.

En relación con la violencia de género, es prioritario intensificar las acciones de sensibilización, además de fortalecer las redes de apoyo tanto social como empresarial, con el fin de ofrecer una respuesta más efectiva y coordinada.

Finalmente, en lo referente al estrés mental y la carga emocional, resulta necesario implementar sistemas de seguimiento que permitan analizar su evolución, identificar mecanismos de apoyo adecuados y evaluar periódicamente su eficacia, con el objetivo de mejorar de forma continua las intervenciones aplicadas.

5. CONCLUSIONES

La organización del tiempo de trabajo constituye uno de los principales factores que condicionan la capacidad de las personas para compatibilizar sus responsabilidades profesionales con su vida familiar y personal. En el caso español, la persistencia de modelos laborales caracterizados por una elevada presencialidad y horarios poco flexibles ha sido objeto de numerosas críticas debido a sus repercusiones sobre el bienestar de los trabajadores y la eficiencia organizativa.

Entre las particularidades más destacadas del mercado laboral español se encuentra la prolongación de la jornada a lo largo del día, consecuencia de una distribución horaria que intercala extensos periodos de pausa entre las horas de trabajo. Este esquema dificulta la coordinación de las actividades familiares y limita el tiempo disponible para el ocio, el descanso y las relaciones personales. Además, la desincronización entre los horarios laborales y educativos obliga a muchas familias a desarrollar complejas estrategias de cuidado y atención de los menores, generando costes económicos y organizativos adicionales.

Las consecuencias de esta realidad son especialmente significativas para las mujeres. A pesar de los avances registrados en materia de igualdad, las tareas domésticas y las responsabilidades de cuidado continúan recayendo de forma desproporcionada sobre ellas. Como resultado, muchas trabajadoras se enfrentan a mayores dificultades para mantener una trayectoria profesional continua, acceder a puestos de responsabilidad o desarrollar plenamente sus carreras. En numerosos casos, la imposibilidad de armonizar las exigencias laborales con las obligaciones familiares conduce a reducciones de jornada, interrupciones temporales de la actividad profesional o incluso al abandono del empleo remunerado.

35. Kossek, E.; Lautsch, B., «Work–Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work–Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs», *Academy of Management Annals*, vol. 12, núm. 1, 2018, pp. 5-36. DOI: 10.5465/annals.2016.0059.

Ante estos desafíos, la búsqueda de fórmulas que permitan una gestión más flexible del trabajo ha adquirido una importancia creciente. En este contexto, el teletrabajo se ha consolidado como una de las principales alternativas para adaptar las dinámicas laborales a las necesidades de la sociedad actual. La posibilidad de desempeñar la actividad profesional desde ubicaciones distintas al centro de trabajo tradicional ofrece una mayor autonomía en la organización del tiempo y reduce las limitaciones asociadas a los desplazamientos diarios.

Sin embargo, los efectos del teletrabajo sobre la igualdad de género son complejos y no siempre positivos. Aunque esta modalidad puede facilitar una mejor articulación entre las distintas esferas de la vida, también existe el riesgo de que refuerce patrones tradicionales de reparto de responsabilidades. Cuando no se acompaña de medidas de corresponsabilidad familiar y de una cultura organizativa orientada a la igualdad, el trabajo a distancia puede incrementar la presión sobre las mujeres, quienes continúan asumiendo la mayor parte de las tareas de cuidado. Asimismo, la menor interacción presencial con compañeros y superiores puede traducirse en una reducción de la visibilidad profesional y limitar las oportunidades de promoción y desarrollo dentro de las organizaciones.

Por ende, el teletrabajo no debe entenderse únicamente como una herramienta tecnológica o una fórmula de flexibilidad laboral, sino como una medida cuyo éxito depende de su integración en políticas más amplias orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y la construcción de entornos laborales más inclusivos y sostenibles.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Agra Viforcós, B., “Perspectiva de género en el trabajo a distancia”, en Álvarez Cuesta, H. y Rodríguez Escanciano, S. (Coords.), *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.
- Alina-Mihaela, D.; Tuclea, C. E.; Vrânceanu, D. M.; Tigu, G., «Sustainable Social and Individual Implications of Telework: A New Insight into the Romanian Labor Market», *Sustainability*, vol. 11, núm. 13, 2019,. DOI: 10.3390/su11133506.
- Basterra Hernández, M., “El teletrabajo como medida de conciliación desde el derecho a la adaptación del artículo 34.8 ET. Un arma de doble filo”, *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 7, núm. 1, 2026.
- Beatriz Quintanilla Navarro, «La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, núm. 1, 2005, pp. 95-129
- Gala Durán, C., “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, *Anuario IET*

- de Trabajo y Relaciones Laborales*, núm. 7, 2021. <https://doi.org/10.5565/rev/alet.99>
- Gala Durán, C., “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 7, 2021.
- Gálvez Mozo, A., “Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal”, *Oikonomics. Revista de economía, empresa y sociedad*, núm. 13, 2020. <https://doi.org/10.7238/o.n13.2006>.
- Igartua Miró, M. T., «Novedades en la adaptación de “jornada” por conciliación tras el RDL 5/2023: Algunos avances hacia una flexibilidad más equilibrada», *Revista Derecho Social y Empresa* 19/2023, pp. 81-108.
- Igartua Miró, M. T., «Promoción de la igualdad de género a través de “fórmulas de trabajo flexible”. Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158», *FEMERIS. Revista Multidisciplinar de Estudios de Género* 7/2/2022.
- Igartua Miró, M. T., «Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3/2021.
- Igartua Miró, M. T., *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.
- Kossek, E.; Lautsch, B., «Work–Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work–Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs», *Academy of Management Annals*, vol. 12, núm. 1, 2018. DOI: 10.5465/annals.2016.0059.
- López Ahumada, J. E., “La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, vol. 71, núm. 281, 2021. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2021.281.81078>
- López Núñez, M^a I., “El conflicto de la conciliación laboral y familiar”, *Boletín Informativo del Observatorio de Riesgos Psicosociales (UGT)*, núm. 31, 2019. Disponible en: <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Boletin%2031%20WEB.pdf>.
- Lousada Arochena, F.; Ron Latas, R. P., “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en AA.VV., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado* (L. Mella Méndez, Ed.), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015.
- Mella Méndez, L. (Dir.); Villalba Sánchez, A. (Coord.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*, La Ley (Wolters Kluwer), Madrid, 2018.
- Mella Méndez, L., “La seguridad y salud en el teletrabajo”, en AA.VV., *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y*

- comparado* (L. Mella Méndez, Dir.; A. Villalba Sánchez, Coord.), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015.
- Molina Navarrete, C., “El trabajo a distancia en la Ley 10/2021: entre la modernización productiva y la garantía de derechos laborales”, *Trabajo y Derecho*, núm. 82, 2021.
- Nieto Rojas, P., “La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado”, en Blázquez Agudo, E. M. (Dir.), *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino*, 2018. <https://doi.org/10.2307/j.ctv9hvtgw.5>
- Pérez Pérez, M. (Dir.), *El teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral*, Fundear, Zaragoza, 2008.
- Pérez-Sánchez, C.; Gálvez-Mozo, A. M., “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, *Athenea Digital*, núm. 15, 2009. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>.
- Puebla Pinilla, A. de la, “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, núm. 3, 2020. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>.
- Rodríguez Escanciano, S., “Régimen jurídico del teletrabajo: aspectos sustantivos y procesales”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 54, 2021.
- Sánchez-Aragón, A.; Belzunegui-Eraso, A.; Erro-Garcés, A.; Pastor-Gosálbez, I., “Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?”, *Oikonomics*, núm. 19, noviembre 2022, ISSN 2330-9546, <https://doi.org/10.7238/o.n19.2221>.
- Sorensen, C., *Enterprise Mobility: Tiny Technology with Global Impact on Work*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, 2011.
- Torns, T., “Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?”, *Revista Interdisciplinar de Estudios de Género (RIDEG)*, núm. 1, 2011. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5066150>.