

# ÍNDICE

## **CAPÍTULO I NUEVAS TECNOLOGÍAS, COVID Y GÉNERO**

*Josep Moreno Gené*

- I. El auge de las nuevas tecnologías en el ámbito de las relaciones laborales tras la pandemia del COVID-19 y su impacto desde una perspectiva de género
- II. La incidencia de las nuevas tecnologías y del COVID-19 en la cantidad del empleo femenino. Los riesgos de la brecha digital
- III. La incidencia de las nuevas tecnologías en la calidad del empleo de las mujeres
  1. Consideraciones generales
  2. El auge del trabajo atípico de las mujeres: las experiencias del teletrabajo y del trabajo en plataformas digitales durante la pandemia del COVID-19
  3. Retos y oportunidades del trabajo a distancia de las mujeres
  4. Retos y oportunidades del trabajo de las mujeres a través de las plataformas digitales
- IV. Nuevas tecnologías, COVID-19 y género: riesgos versus oportunidades
- V. Bibliografía

## **CAPÍTULO II INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO**

*Antonio Fernández García*

- I. Introducción
- II. La inteligencia artificial
  1. Conceptos
  2. Datos de su uso en la empresa
  3. Intermediación laboral, reclutamiento y selección de personal
  4. Organización y control de la actividad productiva
  5. Evaluación del desempeño
  6. Políticas retributivas
  7. Despido automatizado o “desactivación”
- III. La inteligencia artificial y la discriminación
  1. Conceptos
  2. Discriminación por inteligencia artificial
  3. Sesgo injusto versus discriminación
- IV. Normativa reguladora
  1. Reglamento general de protección de datos
  2. “Ley Rider”
  3. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
  4. Convenios colectivos

5. Normativa sobre empleo
6. Propuesta de reglamento por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial
7. Propuesta de directiva sobre trabajo en plataformas digitales

V. Conclusiones

VI. Bibliografía

### **CAPÍTULO III BRECHA SALARIAL Y DIGITAL POR RAZONES DE SEXO**

*Carolina Martínez Moreno*

- I. Prefacio
- II. La brecha salarial y su relación con la discriminación entre mujeres y hombres
- III. Las variables que inciden en la existencia de diferencias y discriminación salarial entre mujeres y hombres: la segregación ocupacional
- IV. Segunda variable de la brecha: distinta valoración del trabajo de mujeres y hombres y estructura de los salarios
- V. La división sexual del trabajo y la diferencia de tiempos dedicados dentro y fuera del hogar como tercera variable de la brecha
- VI. La parcialidad como manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres en el empleo
- VII. El deber de transparencia salarial como parte de las estrategias para la igualdad de género
- VIII. La brecha digital de género
- IX. Bibliografía

### **CAPÍTULO IV TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL EN PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN SALUD**

*M.ª De Los Reyes Martínez Barroso*

- I. A modo de introducción: la limitación del tiempo de trabajo como premisa de un trabajo decente desde múltiples perspectivas
- II. La feminización del trabajo a distancia, su atención en los planes de igualdad y la tutela discriminatoria
- III. La protección específica frente al acoso y la violencia en el trabajo
- IV. El control de la jornada y la desconexión digital en las nuevas formas de trabajo a distancia
- V. Derechos en materia de prevención de riesgos laborales
  1. Evaluación de riesgos
  2. Información necesaria sobre los riesgos del lugar de trabajo a distancia
- VI. La posible afectación de los derechos a la desconexión digital y a la prevención de riesgos a través del acuerdo de trabajo a distancia
- VII. Otros derechos vinculados al tiempo de trabajo: horario flexible y registro horario
  1. Flexibilidad horaria y tiempos de disponibilidad obligatoria
  2. Dificultades para el registro de jornada en el trabajo presencial y en el trabajo a distancia

VIII. Conclusión final

IX. Bibliografía

## **CAPÍTULO V TRABAJO A DISTANCIA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. ¿ES UNA HERRAMIENTA EFICAZ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO?**

*Patricia Nieto Rojas*

I. Teletrabajo y género. Algunas ideas para el debate

II. El teletrabajo como mecanismo de conciliación

1. Procedimiento de petición
2. Familiares que dan lugar a la petición
3. El tratamiento de la negociación colectiva respecto al trabajo a distancia como mecanismo de conciliación
4. Doctrina judicial sobre teletrabajo como fórmula de trabajo flexible
5. El derecho a la desconexión digital de los trabajadores a distancia

III. El trabajo a distancia en la futura transposición de la directiva de permisos parentales

IV. Bibliografía

## **CAPÍTULO VI TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: EL PAPEL DE LA LEY 10/2021, DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LOS PLANES DE IGUALDAD**

*Carolina Gala Durán*

I. Introducción

II. El marco legal aplicable en la relación entre teletrabajo y conciliación

1. Referencias legales directas a la conciliación
2. Referencias legales indirectas a la conciliación: el derecho a la desconexión digital

III. El papel de la reciente negociación colectiva en la relación entre el teletrabajo y la conciliación

IV. Teletrabajo y conciliación en los planes de igualdad

V. Conclusiones

VI. Bibliografía