

Índice General

Página

RELACIÓN DE AUTORES Y AUTORAS	13
PRESENTACIÓN	15
CAPÍTULO I	
NUEVAS TECNOLOGÍAS, COVID Y GÉNERO	21
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	22
II. La incidencia de las nuevas tecnologías y del COVID-19 en la cantidad del empleo femenino. Los riesgos de la brecha digital	24
III. La incidencia de las nuevas tecnologías en la calidad del empleo de las mujeres	36
1. <i>Consideraciones generales</i>	36
2. <i>El auge del trabajo atípico de las mujeres: las experiencias del teletrabajo y del trabajo en plataformas digitales durante la pandemia del COVID-19</i>	37
3. <i>Retos y oportunidades del trabajo a distancia de las mujeres</i>	42
4. <i>Retos y oportunidades del trabajo de las mujeres a través de las plataformas digitales</i>	50
IV. Nuevas tecnologías, COVID-19 y género: riesgos versus oportunidades	59
V. Bibliografía	64

CAPÍTULO II

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO	73
ANTONIO FERNÁNDEZ GARCÍA	
I. Introducción	74
II. La inteligencia artificial	74
1. <i>Conceptos</i>	74
2. <i>Datos de su uso en la empresa</i>	77
3. <i>Intermediación laboral, reclutamiento y selección de personal</i> ...	79
4. <i>Organización y control de la actividad productiva</i>	81
5. <i>Evaluación del desempeño</i>	82
6. <i>Políticas retributivas</i>	83
7. <i>Despido automatizado o “desactivación”</i>	84
III. La inteligencia artificial y la discriminación	84
1. <i>Conceptos</i>	84
2. <i>Discriminación por inteligencia artificial</i>	86
3. <i>Sesgo injusto versus discriminación</i>	89
IV. Normativa reguladora	90
1. <i>Reglamento general de protección de datos</i>	90
2. <i>“Ley Rider”</i>	91
3. <i>Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación</i>	92
4. <i>Convenios colectivos</i>	92
5. <i>Normativa sobre empleo</i>	94
6. <i>Propuesta de reglamento por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial</i>	95
7. <i>Propuesta de directiva sobre trabajo en plataformas digitales</i> ...	96
V. Conclusiones	98
VI. Bibliografía	99

CAPÍTULO III

BRECHA SALARIAL Y DIGITAL POR RAZONES DE SEXO 103

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

I.	Prefacio	103
II.	La brecha salarial y su relación con la discriminación entre mujeres y hombres	106
III.	Las variables que inciden en la existencia de diferencias y discriminación salarial entre mujeres y hombres: la segregación ocupacional	110
IV.	Segunda variable de la brecha: distinta valoración del trabajo de mujeres y hombres y estructura de los salarios	113
V.	La división sexual del trabajo y la diferencia de tiempos dedicados dentro y fuera del hogar como tercera variable de la brecha	120
VI.	La parcialidad como manifestación de la desigualdad entre mujeres y hombres en el empleo	124
VII.	El deber de transparencia salarial como parte de las estrategias para la igualdad de género	127
VIII.	La brecha digital de género	131
IX.	Bibliografía	135

CAPÍTULO IV

TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL EN PERSPECTIVA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN SALUD 139

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	140
II.	La feminización del trabajo a distancia, su atención en los planes de igualdad y la tutela discriminatoria	146
III.	La protección específica frente al acoso y la violencia en el trabajo	150

IV.	El control de la jornada y la desconexión digital en las nuevas formas de trabajo a distancia	151
V.	Derechos en materia de prevención de riesgos laborales	156
	1. <i>Evaluación de riesgos</i>	159
	2. <i>Información necesaria sobre los riesgos del lugar de trabajo a distancia</i>	161
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	164
VII.	Otros derechos vinculados al tiempo de trabajo: horario flexible y registro horario	167
	1. <i>Flexibilidad horaria y tiempos de disponibilidad obligatoria</i>	168
	2. <i>Dificultades para el registro de jornada en el trabajo presencial y en el trabajo a distancia</i>	169
VIII.	Conclusión final	171
IX.	Bibliografía	174

CAPÍTULO V

TRABAJO A DISTANCIA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. ¿ES UNA HERRAMIENTA EFICAZ PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO?	181
---	------------

PATRICIA NIETO ROJAS

I.	Teletrabajo y género. Algunas ideas para el debate	181
II.	El teletrabajo como mecanismo de conciliación	187
	1. <i>Procedimiento de petición</i>	191
	2. <i>Familiares que dan lugar a la petición</i>	196
	3. <i>El tratamiento de la negociación colectiva respecto al trabajo a distancia como mecanismo de conciliación</i>	198
	4. <i>Doctrina judicial sobre teletrabajo como fórmula de trabajo flexible</i>	201
	5. <i>El derecho a la desconexión digital de los trabajadores a distancia</i>	205

	<u>Página</u>
III. El trabajo a distancia en la futura transposición de la directiva de permisos parentales	208
IV. Bibliografía	212

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	217
--	------------

CAROLINA GALA DURÁN

I. Introducción	217
II. El marco legal aplicable en la relación entre teletrabajo y conciliación	218
1. <i>Referencias legales directas a la conciliación</i>	<i>219</i>
2. <i>Referencias legales indirectas a la conciliación: el derecho a la desconexión digital</i>	<i>230</i>
III. El papel de la reciente negociación colectiva en la relación entre el teletrabajo y la conciliación	235
IV. Teletrabajo y conciliación en los planes de igualdad	241
V. Conclusiones	244
VI. Bibliografía	245

Libro electrónico. Guía de uso