

# TRANSFORMACIONES LABORALES, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y JUSTICIA SOCIAL: EL CASO DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

## *WORKPLACE TRANSFORMATIONS, ARTIFICIAL INTELLIGENCE, AND SOCIAL JUSTICE: THE CASE OF SINGLE-PARENT FAMILIES*

MARIOLA SERRANO ARGÜESO

*Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Deusto

ORCID: 0000-0001-9790-5225

### EXTRACTO

**Palabras clave:** familias monoparentales, conciliación, inteligencia artificial, justicia social, empleo

Este artículo analiza los desafíos estructurales que enfrentan las familias monoparentales en el contexto de la transformación digital del empleo, poniendo especial énfasis en la justicia social, la conciliación y el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la organización del tiempo y el trabajo. A partir de un enfoque interdisciplinar y normativo, se examinan las múltiples formas de exclusión que afectan a estas unidades familiares, especialmente aquellas encabezadas por mujeres, en términos de inserción laboral, protección social y salud psicosocial. El texto propone una reconceptualización del derecho a la conciliación desde una perspectiva inclusiva que reconozca la especificidad de la monoparentalidad. Asimismo, explora el potencial -y los riesgos- de las herramientas digitales y los sistemas de gestión algorítmica para facilitar (o limitar) la conciliación y la sostenibilidad del trabajo. El artículo concluye con propuestas normativas, laborales y tecnológicas dirigidas a garantizar una conciliación justa, equitativa y centrada en los cuidados, subrayando la necesidad de una política pública del tiempo que integre los derechos digitales y la equidad de género.

### ABSTRACT

**Key words:** Single-parent families; work-life balance; artificial intelligence; social justice; employment.

*This article explores the structural challenges faced by single-parent families in the context of the digital transformation of employment, with a particular focus on social justice, work-life balance, and the impact of artificial intelligence (AI) on time management and labor organization. Adopting an interdisciplinary and legal perspective, it analyzes the multiple forms of exclusion affecting these family units—especially those headed by women—in terms of labor market access, social protection, and psychosocial well-being. The article advocates for a reconceptualization of work-life balance rights through an inclusive lens that addresses the specific needs of single-parent households.*

**ÍNDICE**

1. CONCILIACIÓN, POBREZA Y FAMILIAS MONOPARENTALES
2. PRONUNCIAMIENTOS RECIENTES SOBRE EL PERMISO POR NACIMIENTO EN FAMILIAS MONOPARENTALES
3. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y CONCILIACIÓN: UNA RELACIÓN EMERGENTE
  - 3.1. El teletrabajo como antesala tecnológica de la conciliación inteligente
  - 3.2. Oportunidades de empleo digital para personas con responsabilidades familiares
  - 3.3. Nuevas herramientas de productividad para la mejora de la gestión del tiempo
  - 3.4. Riesgos psicosociales asociados al trabajo digital
    - 3.4.1. Riesgos psicosociales del teletrabajo e hiperconectividad
    - 3.4.2. Riesgos psicosociales de la gestión algorítmica (GTIA)
4. FAMILIAS MONOPARENTALES: RETOS ESTRUCTURALES Y PROPUESTAS HACIA UNA CONCILIACIÓN JUSTA EN LA ERA DIGITAL
5. BIBLIOGRAFÍA

**1. CONCILIACIÓN, POBREZA Y FAMILIAS MONOPARENTALES**

Las familias monoparentales -definidas como aquellas en las que un adulto convive y se hace cargo de uno o más hijos sin la presencia de otro progenitor- enfrentan una estructura de vulnerabilidad persistente en los sistemas económicos contemporáneos. Esta vulnerabilidad no se reduce únicamente a la falta de corresponsabilidad en el cuidado, sino que se manifiesta estructuralmente en la inserción laboral, los ingresos, el acceso a servicios de cuidado y la precariedad habitacional. En un contexto de transformación digital acelerada, el debate sobre conciliación exige una mirada específica a este grupo, cuyas condiciones sociales y económicas se ven especialmente afectadas por la rigidez de los mercados laborales y la escasa cobertura institucional.

En efecto, las familias monoparentales presentan unas condiciones especialmente adversas para la conciliación de la vida laboral y familiar, derivadas de su configuración unipersonal en cuanto a la responsabilidad de los cuidados. Al recaer sobre un único progenitor todas las obligaciones económicas, afectivas y organizativas del hogar, este tipo de unidades familiares carece de la posibilidad real de corresponsabilidad, pilar que sustenta el actual modelo normativo de conciliación basado en el reparto entre dos adultos. Esta ausencia estructural de corresponsabilidad, unida al diseño legislativo centrado en la familia biparental como arquetipo, puede generar una discriminación por indiferenciación<sup>1</sup>, al no

<sup>1</sup> “La discriminación por indiferenciación es aquella que se produce por un trato jurídico idéntico de dos o más situaciones fácticas que son diferentes (Rey, 2011, p.171) En el caso de las familias monoparentales, el modelo normativo de conciliación, centrado en la corresponsabilidad biparental, ignora su estructura singular y las deja en situación de desventaja. Para mayor profundización en el concepto vid. Cobreros Mendazona, E. (2007). Como advierte la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS), “la regulación de las necesidades de todo un colectivo sea diseñada teniendo en cuenta únicamente una parte de dicho colectivo, discrimina y pone en

atender a las necesidades específicas de estas familias. Además, su vulnerabilidad se ve agravada por factores interseccionales como el género -al estar mayoritariamente encabezadas por mujeres-, la precariedad económica -por la existencia de un único salario-, y la sobrecarga laboral y emocional derivada de asumir sin apoyos los cuidados domésticos. La falta de medidas específicas, como la imposibilidad de acumular permisos previstos para dos progenitores, genera una merma en los derechos de conciliación y redundante en una desigualdad material que, a su vez, impacta negativamente en el bienestar del menor, vulnerando el principio del interés superior del niño reconocido por el derecho europeo e internacional

Además, la situación de los hogares monoparentales, y en particular de los monomarentales, constituye una de las expresiones más visibles y estructurales de la feminización de la pobreza en España. Según señala el informe *Feminización de la pobreza. Estereotipos de género y atención sociosanitaria: Por un análisis de la pobreza y la exclusión social en las mujeres* (EAPN-ES), “las tasas de pobreza y/o exclusión social se duplican en el caso de los hogares monoparentales, de los cuales más del 80% son monomarentales, es decir, están encabezados por una mujer” (EAPN, 2024). Este dato reviste una especial gravedad si se tiene en cuenta que “tener hijos” es considerado un factor estructural de riesgo de pobreza (EAPN, 2024).

Esta relación entre maternidad, género y pobreza ha sido también destacada por Grau Pineda (2023), quien subraya que las mujeres presentan trayectorias laborales más interrumpidas e inestables, en gran parte por asumir responsabilidades de cuidado no remunerado, lo que deriva en una menor capacidad de cotización y una alta dependencia de pensiones mínimas o no contributivas (Grau Pineda, p. 44 y ss.). En esta línea, CCOO (2024) refuerza esta perspectiva al mostrar que el 20,1% de las mujeres inactivas no buscan empleo por motivos de cuidado, frente al 4,9% de los hombres, y que 1,9 millones de mujeres se declaran inactivas precisamente por estas obligaciones familiares. Esta carga de cuidados no es solo un obstáculo para el empleo actual, sino que repercute también en los ingresos futuros, con una brecha en pensiones contributivas del 46% (CCOO, p. 12 y 17).

El informe AROPE subraya que estas familias sufren una triple invisibilidad: estadística, jurídica y política. Desde el plano estadístico, se denuncia el sesgo metodológico que implica medir la pobreza en términos de hogar, lo que impide captar las desigualdades intrafamiliares. Esta perspectiva oculta que “la situación mucho más deficiente que soportan los hogares compuestos por mujeres adultas solas o con hijos” queda diluida al analizar los datos a nivel agregado (EAPN,

desventaja a aquellos que poseen otras necesidades específicas derivadas de su diferente condición” (FAMS, p.4).

2024). Se trata de una “caja negra del hogar” que impide comprender la pobreza en su dimensión de género y perpetúa estereotipos de armonía familiar.

Desde el punto de vista jurídico y administrativo, el informe expone cómo la ausencia de una ley que reconozca a las familias monoparentales como modelo familiar específico genera violencias institucionales: “La violencia institucional viene porque nosotras -mujeres de hogares monomarentales- somos un grano para los que tienen que rellenar los formularios y les provocamos un problema, porque no existimos” (EAPN, 2024, p. 44). Grau Pineda (2023, p.44 y ss.) coincide al señalar que el sistema de pensiones continúa siendo ciego ante los nuevos modelos familiares y penaliza especialmente a quienes no han podido cotizar de forma continua debido a los cuidados. En este sentido, CCOO (2024) también denuncia que la penalización por maternidad puede reducir hasta en un 28% los ingresos laborales de las mujeres tras el primer hijo, y que tres de cada cuatro mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen por motivos involuntarios o de cuidados (CCOO, p. 15).

Además, el informe AROPE hace una llamada a crear un registro oficial de hogares monoparentales que permita diseñar políticas públicas específicas. Esta demanda no es meramente técnica, sino política: sin reconocimiento no hay derechos, ni ayudas, ni medidas efectivas contra la exclusión. En este sentido, Grau Pineda (2023, p. 44 y ss.) reclama la adopción de políticas “promocionales, preventivas y reparadoras” que reconozcan trayectorias laborales marcadas por los cuidados, y especialmente aquellas que no han sido reconocidas ni compensadas por el sistema contributivo. Como refuerzo, CCOO (2024) incide en la firma de un Pacto Estatal e Integral de los Cuidados que incluya el reconocimiento de la “persona cuidadora profesional” y una redistribución de los tiempos, ingresos y responsabilidades entre hombres y mujeres (CCOO, p. 18–20).

En efecto, el marco actual de protección social no responde de forma adecuada a las particularidades de estas unidades familiares. A pesar de que existen ciertos beneficios, como la pensión de viudedad o el subsidio por maternidad no contributiva, no están ideados para afrontar esta realidad. El suplemento por monoparentalidad vinculado al Ingreso Mínimo Vital representa una de las escasas iniciativas orientadas a este grupo. No obstante, la elegibilidad para muchas prestaciones sigue supeditada a la posesión del título de familia numerosa, lo cual deja fuera a un amplio número de familias encabezadas por un solo progenitor con uno o dos hijos/as (Cabello Roldán 2024, 143–146).

En esta misma línea crítica, Gorelli Hernández (2022) advierte que, aunque se reconoce a las familias monoparentales en determinadas prestaciones como la ayuda económica por nacimiento o adopción, estas “se abonan en supuestos muy concretos [...] cuando, además, se carece de rentas económicas”, lo cual

“reduce enormemente su capacidad protectora” (Gorelli, p. 70). Aun cuando el Ingreso Mínimo Vital incorpora un incremento del 22 % en la renta garantizada para estas unidades de convivencia y amplía su reconocimiento más allá del matrimonio, dicho instrumento continúa orientado únicamente a contextos de pobreza extrema, “dejando sin apoyo a familias con bajos ingresos, pero lejos de la riqueza” (Gorelli p. 68). Asimismo, el autor denuncia que la protección familiar no responde a una estructura normativa organizada, sino que se manifiesta de forma “transversal”, “fragmentaria” y sin un concepto unificado de familia (93-94), lo que repercute directamente en la eficacia de las medidas destinadas a hogares monoparentales. En consecuencia, se refuerza la necesidad de una reforma integral que reconozca la especificidad de estas familias como objeto propio de protección, más allá de condiciones económicas extremas o categorías rígidas como la de familia numerosa.

El Proyecto de Ley de Familias<sup>2</sup>, aprobado por el Congreso el 8 de marzo de 2024, plantea tres metas principales: reconocer la pluralidad de modelos familiares (más de 16 tipologías), reforzar la cobertura social y asegurar el derecho a conciliar vida personal y laboral. Para las familias monoparentales contempla la creación de un “título de familia monoparental” con validez estatal y medidas como la exención de pago en el primer ciclo de educación infantil y prioridad en la elección de centro escolar. Sin embargo, estas disposiciones resultan insuficientes y no comportan avances relevantes en materia de derechos económicos y sociales. (Cabello Roldan, p. 149).

El vínculo entre pobreza infantil y feminización de la pobreza se presenta como inseparable. En 2023, el 34,5% de niños, niñas y adolescentes estaban en riesgo de pobreza o exclusión social, y el 28,9% eran pobres (2,3 millones) (EAPN, 2024). Esta pobreza es estructural y persiste pese a las ayudas existentes, lo que demuestra su insuficiencia. El informe insiste en que “más del 80% de los hogares monoparentales están encabezados por mujeres” (EAPN, 2024), y, por tanto, no puede disociarse la lucha contra la pobreza infantil de la lucha contra la feminización de la pobreza. Como recuerda Grau Pineda (2023), las pensiones no contributivas de jubilación -percibidas mayoritariamente por mujeres- son uno de los últimos eslabones de una cadena de desigualdad estructural que comienza con la precariedad. Esta afirmación se ve respaldada por los datos de CCOO (2024), que muestran una brecha del 48% en la pensión media entre hombres y mujeres (CCOO, p. 17), resultado de una trayectoria vital marcada por la desigual distribución de los cuidados y la precarización del empleo femenino.

Para hacer frente a la pobreza de las mujeres en el ámbito de las pensiones -una problemática que incide de forma particularmente intensa en los hogares

<sup>2</sup> Disponible en: <https://www.congreso.es/BOCG-15-A-11-1>

monoparentales- se aprobó el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. No obstante, su adopción se realizó de manera precipitada y sin una reflexión suficiente sobre su diseño e implementación. Las modificaciones normativas posteriores (Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, BOE n.º 29, de 3 de febrero de 2021; Ley 21/2021, de 28 de diciembre, BOE n.º 312, de 29 de diciembre de 2021; y Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, BOE n.º 65, de 17 de marzo de 2023) no han logrado subsanar las deficiencias estructurales del mismo. Por ello, se hace necesaria una reforma en profundidad, así como la adopción de medidas estructurales orientadas a eliminar las desigualdades persistentes en el mercado laboral que originan esta brecha.

Frente a estos desafíos, algunas iniciativas a nivel nacional, europeo e internacional han comenzado a reconocer la necesidad de políticas específicas para este colectivo. El informe del Parlamento Europeo *The situation of single parents in the EU* (2020) identifica que, pese a que una mayoría de progenitores solteros están empleados, enfrentan tasas significativamente más altas de pobreza y exclusión social que las familias biparentales. Entre las recomendaciones del informe se incluyen el acceso a modalidades laborales flexibles, el fortalecimiento de los sistemas de cuidado infantil y el diseño de políticas específicas que reconozcan su situación particular. En esta línea, el proyecto *Digital Pathway to Employment for Single Parents*, financiado por el Fondo Social Europeo Plus y desarrollado en Irlanda, Grecia y Finlandia, representa una buena práctica al ofrecer formación digital, asesoramiento personalizado y empleo flexible, con resultados positivos en la inclusión sociolaboral de madres solas (European Social Fund Plus, 2024). Complementariamente, el informe de Reino Unido *Family friendly working policies and practices* (Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2021) aporta una perspectiva organizativa clave sobre cómo las empresas pueden implementar medidas de conciliación que favorecen directamente a personas con cargas familiares exclusivas. La articulación de estos enfoques -políticas públicas dirigidas, proyectos focalizados y transformación de entornos laborales- se presenta como esencial para abordar de forma estructural las desigualdades que enfrentan las familias monoparentales en Europa.

En España, la creciente visibilidad de las familias monoparentales ha propiciado su inclusión como colectivo prioritario en políticas públicas de conciliación. El Plan Corresponsables<sup>3</sup>, vigente desde 2021 y renovado anualmente, establece explícitamente que sus actuaciones deben dirigirse con carácter prioritario a familias monoparentales, entre otros grupos vulnerables (Ministerio de Igualdad, 2024). Diversas Comunidades Autónomas en España han impulsado

<sup>3</sup> Ministerio de Igualdad. (2024). *Manual de instrucciones del Plan Corresponsables 2024*. Gobierno de España. <https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/MANUAL-INSTRUCCIONES-PC-2024.pdf>

planes específicos de conciliación dirigidos a familias monoparentales, reconociendo su especial vulnerabilidad en términos de tiempo, recursos y redes de apoyo (Andalucía, Madrid o Valencia, por ejemplo. En Euskadi, el IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias -2018-2022- continúa siendo el marco de referencia vigente, estando en tramitación el V Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias<sup>4</sup>).

Estas políticas demuestran que es posible avanzar hacia una conciliación real si se integran, como veremos a lo largo de este estudio, acciones coordinadas: formación digital accesible, acceso universal al cuidado infantil, incentivos a empresas inclusivas y derechos laborales adaptados a los nuevos modelos de trabajo. Si bien la digitalización y el trabajo remoto han abierto oportunidades inéditas para muchas personas, su potencial emancipador no es automático. Para las familias monoparentales, acceder a un empleo remoto no solo requiere competencias digitales, sino también recursos materiales (conectividad, dispositivos), tiempo disponible y un entorno doméstico adecuado. La inteligencia artificial, como herramienta emergente en procesos de empleo, educación y gestión del tiempo, puede ser aliada si se diseña con enfoque de inclusión:

*“Without inclusive digital policies, AI-driven labour markets may reproduce existing inequalities or even deepen them for vulnerable groups such as single-parent families”* (European Social Fund Plus, 2024).

Por ello, la transición digital debe ir acompañada de una estrategia pública de equidad que garantice derechos y democratice el acceso a tecnologías y prevenir nuevas formas de exclusión. Solo así podrá hablarse de una verdadera conciliación para todos los modelos de familia.

## **2. PRONUNCIAMIENTOS RECIENTES SOBRE EL PERMISO POR NACIMIENTO EN FAMILIAS MONOPARENTALES**

El reconocimiento del derecho al disfrute completo del permiso por nacimiento en las familias monoparentales ha sido objeto de un intenso debate jurídico y social en los últimos años. Como hemos visto en el epígrafe anterior, este tipo de familias, integradas por un único progenitor con responsabilidades parentales exclusivas, plantean desafíos específicos en términos de conciliación, corresponsabilidad y protección del menor. Sin embargo, la normativa laboral española, hasta la reciente reforma que ha llevado a cabo el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio (BOE nº 182), no contemplaba expresamente la posibilidad de que el único progenitor acumulase el tiempo de permiso previsto para ambos, lo que ha generado una evidente situación de desprotección comparativa respecto a las

<sup>4</sup> Disponible en: <https://www.euskadi.eus/v-plan-interinstitucional-de-apoyo-a-las-familias-y-a-la-infancia-y-la-adolescencia-de-la-cae/web01-a2famil/es/>

familias biparentales. Esta omisión normativa provocó una creciente litigiosidad, impulsada por la demanda social de un trato equitativo y por la invocación del principio del interés superior del menor, consagrado en instrumentos internacionales como la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)<sup>5</sup> o la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE)<sup>6</sup>. En este contexto, los órganos jurisdiccionales se vieron abocados a interpretar la legislación en ausencia de una previsión expresa, con resultados marcadamente dispares y una evolución jurisprudencial que merece ser examinada.

La jurisprudencia inicial en torno al permiso por nacimiento en familias monoparentales estuvo marcada por la disparidad de criterios en los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ). Mientras algunas Salas se inclinaban por reconocer la acumulación del permiso, otras lo denegaban apelando a una interpretación literal del artículo 48.4 del ET. Cabe destacar la Sentencia 396/2020 del TSJ del País Vasco, de 6 de octubre de 2020<sup>7</sup>, que reconoce la posibilidad de acumulación, apoyándose en el principio del interés superior del menor. Críticamente, esta etapa refleja una insuficiente armonización interpretativa y una tendencia preocupante a delegar en los jueces y juezas lo que debería haber sido objeto de clarificación legislativa. La jurisprudencia, lejos de ofrecer seguridad jurídica, generó incertidumbre en la ciudadanía afectada. La Sala de lo Social del TS, en su Sentencia 169/2023, de 2 de marzo<sup>8</sup>, rechaza la acumulación del permiso, argumentando que no existe discriminación según el artículo 14 CE, ni vulneración de la Directiva 2019/1158. Además, considera que el reconocimiento judicial de dicha acumulación implicaría legislar. Desde una perspectiva crítica, el fallo resulta excesivamente formalista. Al anteponer la literalidad normativa al principio del interés superior del menor, omite una interpretación conforme a los compromisos internacionales asumidos por España (como la CDN). El voto particular incorporado en esta sentencia evidencia precisamente esa omisión.

El TJUE inadmitió la cuestión prejudicial planteada en el asunto C-673/22<sup>9</sup>, al considerar que no existía relación suficiente entre el litigio y el derecho comunitario aplicable, además de que la solicitud era anterior al plazo de transposición de la Directiva 2019/1158. Esta decisión, aunque jurídicamente comprensible, supone una oportunidad perdida para pronunciarse sobre el alcance de la protección a las familias monoparentales en el marco del derecho de la Unión. El TJUE se refugia en el formalismo procesal, eludiendo su potencial rol garante en la protección de grupos vulnerables. En un giro jurisprudencial, la Sala de

<sup>5</sup> Disponible en: <https://www.un.org › events › childrenday › pdf>

<sup>6</sup> Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu › pdf › text\\_es](https://www.europarl.europa.eu › pdf › text_es)

<sup>7</sup> ECLI: ES:TSJPV:2020:396 (Rec.941/2020).

<sup>8</sup> ECLI: ES:TS:2023:783 (Rec.2718/2023).

<sup>9</sup> ECLI:EU:C:2024:407

lo Contencioso del TS reconoce en su Sentencia 1612/2024<sup>10</sup> la ampliación del permiso en el ámbito del TREBEP, apoyándose en el artículo 14 CE y en el principio del interés superior del menor. Este pronunciamiento representa un avance doctrinal significativo, si bien limitado a empleados públicos.

La STC 140/2024, de 6 de noviembre<sup>11</sup>, marca un hito jurisprudencial al declarar inconstitucional la omisión legislativa que impedía a las familias monoparentales acceder a la acumulación del permiso. El fallo se basa en los artículos 14 y 39 CE, el artículo 10.2 CE, la CDN y la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. Este fallo supone un avance fundamental en la protección de los derechos de los menores y de las mujeres. No obstante, ha sido criticado por algunos magistrados y magistradas en votos particulares que alertan del riesgo de convertir al TC en un colegislador. También la doctrina lo ha visto en ocasiones con recelo, criticando la interpretación del TC sobre el disfrute de los permisos de nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales. En concreto, se reprocha que se priorice la protección reforzada de estas familias en detrimento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo que podría resultar “contraproducente para las mujeres, titulares del 80% de las familias monoparentales y por ello objetivamente más expuestas al padecimiento de un perjuicio profesional” (Vivero Serrano, 2025, p. 3). Vivero considera, además, que esta solución ignora la lógica del itinerario de la conciliación, donde aún “el protagonismo corresponde más a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que a la protección de la familia”, lo que justificaría un tratamiento igualitario respecto a la duración de los permisos entre familias monoparentales y biparentales. En consecuencia, cuestiona no solo el fundamento jurídico de esta interpretación, sino también sus efectos prácticos sobre la corresponsabilidad parental, el reparto del cuidado y el coste socializado de las prestaciones. No obstante, esta interpretación del TC no ha supuesto el fin de la controversia, que ha sido trasladada al ámbito supranacional mediante la interposición de una demanda ante el TEDH: el 4 de julio de 2025, una familia monoparental ha presentado demanda contra el Estado español por considerar vulnerado su derecho a la no discriminación, al no contemplarse en la normativa reguladora del permiso por nacimiento el supuesto de monoparentalidad. La parte demandante, socia de la Asociación Madres Solteras por Elección (MSPE), invoca la vulneración de los artículos 8 y 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. La demanda denuncia que las familias monoparentales disfrutaban de un permiso de menor duración y en

<sup>10</sup> ECLI:ES:TS:2024:4948 (Rec.5372/2022).

<sup>11</sup> ECLI:ES:TC:2024:140 (Cuestión de Inconstitucionalidad 6694-2023).

condiciones económicas más desfavorables respecto a las familias biparentales, lo que supone una discriminación con un claro sesgo de género.

Mientras el debate está firmemente presente en la sociedad y en los tribunales, y con la inexcusable obligación de cumplir con un mandato comunitario sobre cuestiones relacionadas con la corresponsabilidad, y con premura justo antes de las vacaciones de verano, el Gobierno aprueba el Real Decreto-ley 9/2025<sup>12</sup> que introduce una modificación sustancial en el régimen del permiso por nacimiento y cuidado en favor de las familias monoparentales, al ampliar su duración hasta las treinta y dos semanas, frente a las diecinueve semanas previstas con carácter general en los supuestos biparentales. Esta ampliación se aplica tanto en el ámbito laboral privado, mediante la modificación del artículo 48 del ET, como en el empleo público, a través de la reforma del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>13</sup>. La medida responde a la doctrina del Tribunal Constitucional antes mencionada (STC 140/2024) y se justifica en la necesidad de garantizar la igualdad del menor con independencia del modelo familiar, así como de reforzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en atención a la feminización estructural de los hogares monoparentales. De hecho, la norma incorpora por primera vez un reconocimiento explícito de la desigualdad socioeconómica que atraviesan estas familias, señalando, con apoyo en los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, que la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social en los hogares monoparentales duplica la media nacional. Esta constatación – a la que se ha hecho referencia en el epígrafe anterior– refuerza el

<sup>12</sup> Además de la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado en los supuestos de monoparentalidad, el Real Decreto-ley 9/2025 introduce otras modificaciones relevantes: incrementa con carácter general en tres semanas la duración del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, pasando de 16 a 19 semanas para cada progenitor, de las cuales dos pueden disfrutarse de forma flexible hasta que el menor cumpla ocho años; establece la retroactividad de estas dos semanas desde el 2 de agosto de 2024 (aunque su solicitud solo podrá realizarse a partir del 1 de enero de 2026); clarifica que dichas semanas son retribuidas, asumiendo su coste la Seguridad Social con una tasa de reemplazo del 100 %; extiende estos cambios al personal al servicio de las Administraciones Públicas mediante la modificación del Estatuto Básico del Empleado Público; y, finalmente, mantiene el carácter no retribuido del permiso parental de ocho semanas, que puede disfrutarse de forma continua o discontinua hasta que el menor cumpla ocho años. A efectos de esta regulación, el término “madre biológica” se entiende expresamente extendido a las personas trans gestantes, reforzando así el enfoque inclusivo de la reforma.

<sup>13</sup> Si bien la norma no menciona expresamente al colectivo de personas trabajadoras autónomas, la modificación de la Ley General de la Seguridad Social permite interpretar que también ellas pueden acceder a la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor durante treinta y dos semanas en supuestos de monoparentalidad, siempre que cumplan los requisitos exigidos, ya que la norma no restringe dicha extensión al régimen general ni al trabajo por cuenta ajena.

carácter estructural de la reforma, que sitúa a la monoparentalidad en el centro de una política pública de conciliación basada en la equidad.

En cuanto a su forma de disfrute, el permiso ampliado en casos de monoparentalidad se desglosa en seis semanas obligatorias a jornada completa inmediatamente posteriores al parto o resolución judicial o administrativa que origine el derecho; veintidós semanas adicionales que pueden distribuirse a voluntad de la persona progenitora, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el menor cumpla doce meses; y cuatro semanas más para el cuidado parental, igualmente de disfrute flexible, que podrán utilizarse hasta que el menor cumpla ocho años, bien a jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa o conforme a las necesidades del servicio público. Esta arquitectura de disfrute, aunque favorable a la conciliación, puede quedar condicionada por limitaciones organizativas impuestas por la empresa o administración, lo que exige una vigilancia activa para evitar prácticas restrictivas que vacíen de contenido el derecho reconocido. Además, aunque el derecho a las semanas de disfrute flexible se aplica retroactivamente a hechos causantes desde el 2 de agosto de 2024, su ejercicio efectivo queda diferido hasta el 1 de enero de 2026, lo que genera un intervalo de inseguridad jurídica y retraso en la protección efectiva. En todos los casos, el coste de esta ampliación corre a cargo de la Seguridad Social, que garantiza una tasa de reemplazo del 100 % de la base reguladora, lo que consolida un sistema de protección igualitario para los menores, independientemente de la estructura familiar de origen.

Ahora bien, conviene advertir que el permiso parental de ocho semanas, de carácter no retribuido, no contempla medida específica alguna en favor de las familias monoparentales, lo que contrasta con la ampliación reconocida en el permiso por nacimiento y cuidado, y evidencia una regulación todavía incompleta desde la perspectiva de la equidad estructural. Tampoco se introduce en esta norma ninguna adaptación en otras figuras de conciliación como la excedencia por cuidado, las reducciones de jornada o el permiso por lactancia, que permanecen sin modificaciones específicas para este tipo de hogares. En consecuencia, la reforma, aunque notable y necesaria, deja pendiente una revisión más integral del conjunto del sistema de cuidados, en clave de justicia redistributiva y reconocimiento efectivo de la diversidad familiar.

### **3. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y CONCILIACIÓN: UNA RELACIÓN EMERGENTE**

#### **3.1. El teletrabajo como antesala tecnológica de la conciliación inteligente**

Antes de abordar las nuevas herramientas de productividad que la inteligencia artificial está introduciendo en el entorno laboral, resulta imprescindible detenerse

en una modalidad que, si bien no se basa *per se* en inteligencia artificial, ha sido catalizada por el desarrollo tecnológico y, bien utilizada, se ha revelado como un pilar fundamental para la conciliación: el teletrabajo. Esta forma de prestación laboral, que se visibiliza e impulsa principalmente por razones de emergencia sanitaria y hoy reconocida legalmente en España a través de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia<sup>14</sup>, ha permitido replantear el modo en que se articula el tiempo de trabajo y la vida familiar, particularmente en el marco de los derechos de adaptación recogidos en el artículo 34.8 del ET. Precisamente, el artículo 4 de la Ley 10/2021 recuerda 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 establecido en el art. 34.8 del ET, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar”. El teletrabajo ha demostrado su potencial para facilitar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, reducir desplazamientos, y ofrecer mayor flexibilidad a quienes asumen responsabilidades de cuidado, especialmente mujeres, a menudo solicitantes de medidas de conciliación. Sin embargo, sus beneficios no son automáticos ni están exentos de riesgos: sin mecanismos claros de control de jornada o sin garantías para el derecho a la desconexión digital, esta modalidad puede convertirse en una fuente de tensión, diluyendo los límites entre lo personal y lo profesional. Precisamente, es en este contexto donde las herramientas basadas en inteligencia artificial comienzan a desempeñar un papel relevante al introducir nuevas formas de organizar, optimizar y controlar el trabajo remoto, cuyo impacto en la conciliación merece un análisis específico.

El teletrabajo como medida para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral constituye una cuestión controvertida<sup>15</sup>. No obstante, puede configurarse como un instrumento eficaz siempre que las solicitudes de adaptación o redistribución de la jornada estén debidamente justificadas, y respondan a criterios de razonabilidad y proporcionalidad en relación con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. La normativa vigente, en particular el artículo 34.8 del ET, contempla expresamente esta posibilidad, otorgando prioridad al interés del trabajador. Este enfoque adquiere especial relevancia en aquellos supuestos en los que se solicita el teletrabajo con el fin de atender necesidades familiares debidamente acreditadas. Una de las principales ventajas del teletrabajo es la flexibilidad y autonomía que ofrece para organizar el tiempo de trabajo, lo que permite

<sup>14</sup> Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164).

<sup>15</sup> El debate se incrementó con la implantación del teletrabajo durante la pandemia ya que, aunque facilitó la continuidad laboral en contextos de emergencia sanitaria, reveló también importantes dificultades para la conciliación, especialmente en hogares con elevada carga de cuidados. Tal y como advierte Cordero Gordillo, la superposición de tareas laborales y familiares se agudizó en contextos como el de las familias monoparentales, con especial intensidad en algunos casos, como el de las familias monoparentales (Cordero Gordillo, 2021).

a las personas trabajadoras adaptar su jornada a las obligaciones familiares y reducir así el estrés derivado de la incompatibilidad horaria. Además, al eliminar o reducir los desplazamientos diarios, se genera un ahorro de tiempo y dinero que puede destinarse al cuidado de menores, mayores o personas dependientes, facilitando una mayor presencia en el hogar<sup>16</sup>. Cuando el teletrabajo se desarrolla en condiciones adecuadas, especialmente con el respeto efectivo al derecho a la desconexión digital, puede favorecer una mejor organización del tiempo, contribuir al fortalecimiento de los vínculos familiares y sociales, y promover el bienestar emocional del trabajador. Esta posibilidad de disponer de más tiempo de calidad incide de manera positiva tanto en la salud mental como en la satisfacción personal. García Miguélez (p. 115) resalta que el teletrabajo también favorece la inserción laboral de colectivos con dificultades de acceso al empleo presencial, como es el caso de quienes tienen a su cargo personas dependientes o presentan alguna limitación que les impida acudir físicamente a su centro de trabajo.

Este planteamiento se refuerza con jurisprudencia que trata directamente sobre el teletrabajo como medida de conciliación. Así, en la Sentencia del TSJ de Galicia de 5 de febrero de 2021<sup>17</sup>, se confirma la concesión del teletrabajo a una trabajadora que desempeñaba funciones de dirección en una residencia y que había solicitado ejercer su actividad laboral en modalidad no presencial varios días a la semana. La resolución judicial no solo valida dicha medida, sino que también reconoce una indemnización de 3.500 euros por daños morales. En concreto, se autoriza el teletrabajo durante el 60% de la jornada laboral, mientras que el 40% restante deberá realizarse de forma presencial, acudiendo al centro de trabajo dos días a la semana en su horario habitual de ocho horas, todo ello hasta que su hijo menor cumpla los 12 años. La Sentencia del TSJ de Madrid de 17 de mayo de 2022<sup>18</sup> analiza un supuesto en el que una trabajadora con la guarda y custodia exclusiva de dos hijas menores solicita teletrabajar en horario reducido (de 9:00 a 13:00 horas), con el fin de conciliar su vida familiar y laboral. La empresa deniega la petición alegando que “no veían factible que trabajase desde casa con dos niños pequeños” y condiciona la reducción de jornada a la presencialidad. El tribunal destaca la colisión entre el poder de dirección empresarial (arts. 20 ET y 38 CE) y los derechos fundamentales a la igualdad y a la protección de la familia (arts. 14 y 39 CE). La Sala afirma que deben ponderarse las necesidades organizativas junto con las personales acreditadas, recordando que “las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos

<sup>16</sup> La STS de 4 de marzo de 2025 (Rec. 56/2023) declara nulas las cláusulas que impiden compensar al trabajador cuando asiste presencialmente en días asignados al teletrabajo y también las que niegan la compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia. Además, confirma que el derecho a la compensación de gastos es imperativo y no puede anularse por convenio individual.

<sup>17</sup> ECLI: ES:TSJGAL:2021:1056 (Rec. 3191/2020).

<sup>18</sup> ECLI:ES:TSJM:2022:6652 (Rec. 100/2022).

derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad” (art. 4 LTD). En la Sentencia del TSJ de Galicia de 9 de diciembre de 2022<sup>19</sup>, se ratifica la concesión del 100% de teletrabajo solicitada por la trabajadora al amparo del artículo 34.8 del ET, al no haber acreditado la empresa la necesidad de presencialidad en el desempeño del puesto. El tribunal valora que la trabajadora ha justificado adecuadamente sus necesidades de conciliación, mientras que la empresa no ha probado la necesidad de que el trabajo se realice de forma presencial. En este sentido, se destaca que durante la pandemia las funciones fueron desarrolladas mayoritariamente en modalidad remota, y que las razones alegadas por la empresa -seguridad y confidencialidad- no han sido sustentadas con pruebas suficientes. Asimismo, la sentencia subraya que la trabajadora no utiliza documentación física y desempeña sus tareas a través de programas informáticos en red. La comunicación con su superior jerárquico se realiza habitualmente por medios telemáticos, dado que esta última trabaja en Barcelona, y no constan otras exigencias de presencialidad que no puedan satisfacerse también por vía telemática.

La Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid 52/2023 de 13 de febrero<sup>20</sup> desestima la solicitud de teletrabajo al 100% formulada al amparo del artículo 34.8 del ET, al no considerarse una petición “razonable”. En el caso concreto analizado, el órgano judicial concluye que, si bien el trabajador ha justificado adecuadamente la viabilidad de un 80% de teletrabajo, no ocurre lo mismo con el 100%, al no haber aportado una justificación razonada ni proporcional para ello. La sentencia destaca que el trabajador únicamente acredita que sus necesidades de conciliación pueden satisfacerse con un régimen de trabajo a distancia del 80%, ya que los viernes -con un horario laboral de 8:00 a 15:00 sin pausa- no le resulta posible ni llevar ni recoger a sus hijos del centro escolar, dado que no ha solicitado modificación horaria alguna. Además, el propio demandante reconoce que, incluso teletrabajando al 100%, ha debido recurrir hasta ahora a la ayuda externa de los abuelos para los viernes.

Por su parte, la Sentencia del Juzgado de lo Social de Mieres 109/2023 de 19 de mayo<sup>21</sup> consideró que no cabía denegar a una trabajadora el derecho a realizar el 100% de su jornada en modalidad de teletrabajo, aun cuando la empresa alegaba tener ya una política interna de conciliación y flexibilidad. El fallo estableció que la empresa no había justificado de forma concreta su negativa

<sup>19</sup> ECLI:ES:TSJGAL:2022:8745 (Rec. 6144/2022).

<sup>20</sup> ECLI: ES:JSO:2023:584 (Rec. 877/2022).

<sup>21</sup> ECLI:ES:JSO:2023:1961

ni acreditado razones organizativas para oponerse, recayendo sobre ella la carga de la prueba del proceso negociador obligatorio.

La Sentencia del TSJ del País Vasco 605/2023, de 17 de mayo<sup>22</sup>, reconoce el derecho de una trabajadora a desempeñar sus funciones en modalidad de teletrabajo con el fin de atender a su suegra en situación de dependencia, cuyo estado de salud se había agravado a consecuencia de un ictus. La empresa había denegado la solicitud alegando una supuesta falta de proporcionalidad en la medida solicitada. No obstante, el tribunal considera que la trabajadora ha acreditado suficientemente tanto la necesidad de conciliación como la razonabilidad de la petición, en el marco del artículo 34.8 del ET. En consecuencia, se estima el recurso interpuesto, se concede el derecho al teletrabajo solicitado y se condena a la empresa al pago de una indemnización por daños y perjuicios.

En resumen, la jurisprudencia, en concordancia con lo establecido en el artículo 34.8 del ET viene analizando la razonabilidad y proporcionalidad en relación con las necesidades concretas de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Ello implica, como hemos visto, que la persona solicitante debe acreditar la necesidad real que motiva la petición, y que la medida solicitada sea adecuada y equilibrada respecto a dicha necesidad, sin causar un perjuicio injustificado al funcionamiento de la empresa. La jurisprudencia más reciente incide en la protección de la desconexión de quién teletrabaja<sup>23</sup>, por ejemplo, la STS de 2 de abril de 2025, remarca que la empresa debe limitar su utilización del correo electrónico y número de teléfono personal de la persona trabajadora al supuesto de que sea necesario contactar con ella por urgencias del servicio. La Sentencia 14/2024, de 5 de febrero, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional<sup>24</sup>, establece que la empresa no puede obligar al trabajador a facilitar su número de teléfono móvil personal, ni siquiera para medidas de ciberseguridad como la autenticación en dos pasos, al considerar que ello vulnera su derecho a la intimidad y a la desconexión digital. Conforme al artículo 19.7 del III Convenio Colectivo de Contact Center, es la empresa quien debe proporcionar los medios técnicos necesarios, y solo de forma voluntaria y excepcional el trabajador puede optar por utilizar su propio dispositivo. Cualquier cláusula contractual que imponga este uso del móvil personal se considera nula.

A pesar de los aspectos positivos asociados al teletrabajo en materia de conciliación, también deben tenerse en cuenta diversos riesgos y desafíos que pueden

<sup>22</sup> ECLI:ES:TSJPV:2023:605 ( Rec. 2709/2022)

<sup>23</sup> ECLI:ES:TS:2025:1514(Rec. 169/2022). El uso razonable de las herramientas tecnológicas necesita el respeto al derecho de desconexión digital “Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular [...] las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión (D.A. 1.ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio).”

<sup>24</sup> ECLI:ES:AN:2024:487.

afectar negativamente tanto al bienestar personal como a la eficacia de esta modalidad laboral. Uno de los principales inconvenientes es la dificultad para separar los espacios laboral y personal, especialmente cuando el trabajo se desarrolla en el domicilio. Esta superposición puede provocar una sensación de disponibilidad constante, dificultando la desconexión efectiva y generando agotamiento psicológico. Asimismo, el incumplimiento del derecho a la desconexión digital representa un problema relevante, especialmente en aquellas organizaciones cuya cultura empresarial exige una disponibilidad continua, incluso fuera del horario laboral, durante fines de semana o vacaciones, lo que puede desembocar, como veremos más adelante con más detalle, en altos niveles de estrés, ansiedad o burnout. A ello se suma el fenómeno del “miedo a la desconexión”, por el cual algunos trabajadores evitan ejercer su derecho a no estar conectados fuera de su jornada, por temor a represalias o a ver afectada su progresión profesional. Esta percepción, alimentada por prácticas empresariales inadecuadas, afecta negativamente tanto a la salud mental como a la productividad. Otro desafío es el aislamiento social, que puede derivarse de la pérdida de contacto cotidiano con compañeros y superiores, y de la dificultad para mantener relaciones personales cuando las cargas familiares absorben el tiempo disponible, sin espacio para el ocio o la vida social.

También debe destacarse la responsabilidad de las empresas en garantizar los medios técnicos adecuados. La falta de equipos apropiados, una conexión inestable o un control excesivo pueden generar frustración y tensión en el trabajador. Finalmente, no debe olvidarse que no todas las ocupaciones son compatibles con el teletrabajo. Aquellas que requieren presencialidad -como las que implican atención directa al público o manipulación de productos- presentan una limitación estructural para la conciliación a través de esta modalidad (García Miguélez, p. 128).

Pese a su potencial para favorecer la articulación entre la vida profesional y las responsabilidades familiares, el teletrabajo requiere una configuración normativa cuidadosa que garantice condiciones equitativas y sostenibles. La experiencia acumulada en los últimos años ha puesto de relieve que, en ausencia de una regulación clara y con perspectiva de derechos, el teletrabajo puede intensificar la jornada laboral, diluir los límites entre los tiempos de dedicación laboral y personal, y consolidar desigualdades preexistentes, especialmente de género. Esta problemática adquiere una dimensión aún más acuciante en el caso de las familias monoparentales, donde una única persona asume la totalidad de las obligaciones laborales y de cuidado, y para quienes la flexibilidad organizativa del teletrabajo puede representar no solo una mejora en la calidad de vida, sino una condición de posibilidad para la continuidad profesional. Por ello, resulta imprescindible replantear el marco legal vigente, reforzando el acceso efectivo al

teletrabajo como medida de conciliación -especialmente en contextos de vulnerabilidad familiar- mediante la reforma del derecho a la adaptación de jornada, actualmente condicionado por criterios organizativos poco definidos. Asimismo, deben establecerse garantías robustas para el respeto de los tiempos de descanso, a través del reconocimiento operativo del derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos, evitando situaciones de disponibilidad permanente. La negociación colectiva debe ocupar un papel central en la definición de las condiciones materiales del teletrabajo, incorporando previsiones sobre carga de trabajo, promoción profesional y compensación de gastos. Finalmente, el acceso igualitario a esta modalidad laboral exige abordar la brecha digital mediante el suministro de medios adecuados por parte del empleador y el diseño de mecanismos públicos de apoyo dirigidos a aquellos hogares con mayores obstáculos tecnológicos o espaciales. Solo así el teletrabajo podrá configurarse como una herramienta real de conciliación y no como un dispositivo que acentúe la segmentación y la exclusión.

### **3.2. Oportunidades de empleo digital para personas con responsabilidades familiares**

El crecimiento de los empleos digitales constituye una de las transformaciones más significativas del mercado laboral contemporáneo, con implicaciones directas para la organización del tiempo y la conciliación de la vida familiar en los hogares monoparentales. Este fenómeno no solo abre nuevas oportunidades de empleo, sino que también introduce herramientas tecnológicas que pueden facilitar la distribución más equitativa del tiempo entre el trabajo remunerado y los cuidados.

Según un informe del Foro Económico Mundial (WEF, 2024), se prevé que el número de empleos digitales plenamente remotos aumente un 25% para el año 2030, alcanzando los 92 millones a nivel global. Este crecimiento se concentra en ocupaciones deslocalizables como desarrolladores de software, diseñadores gráficos, asistentes legales o agentes de atención al cliente. La posibilidad de desempeñar estos trabajos desde el hogar flexibiliza los horarios y elimina barreras geográficas, lo cual resulta particularmente ventajoso para quienes deben compatibilizar responsabilidades laborales con el cuidado exclusivo de hijos/as o personas dependientes. El crecimiento de los empleos digitales constituye una de las transformaciones más significativas del mercado laboral contemporáneo, con implicaciones directas para la organización del tiempo y la conciliación de la vida familiar, especialmente en los hogares monoparentales. En esta línea, el informe de *Global State of Remote and Hybrid Work* (2024) señala que, si bien el modelo híbrido sigue predominando, se está consolidando el trabajo completamente remoto, especialmente en pequeñas empresas de países como Alemania,

Reino Unido y Estados Unidos. Esta expansión plantea también riesgos de precarización.

En contraste con estas tendencias internacionales, España presenta un ritmo más contenido en la adopción del teletrabajo, especialmente en pequeñas empresas. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el primer trimestre de 2024 solo el 37,5 % de las empresas con más de 10 empleados ofrecían la posibilidad de teletrabajo. Entre las pequeñas empresas de 10 a 49 empleados, la cifra descendía al 32,4 %, y en las microempresas (de 1 a 9 trabajadores), al 20 %. Aunque sectores como Información y Comunicaciones lideran la implantación del modelo híbrido (con un 85,5 %), el tejido empresarial español -altamente compuesto por pymes- muestra reticencias estructurales a adoptar el trabajo remoto como forma consolidada de organización laboral.

Las herramientas basadas en inteligencia artificial -como generadores de contenido, asistentes de programación o plataformas de automatización- han reducido significativamente las barreras de entrada a ciertos sectores profesionales. Este avance beneficia particularmente a personas con limitaciones para asumir jornadas completas presenciales, ya que permite generar ingresos de forma autónoma, escalable y compatible con las tareas de cuidado.

A su vez, la creciente demanda de microtrabajos digitales -como clasificación de datos, etiquetado de imágenes o moderación de contenido- permite acceder a oportunidades laborales sin necesidad de formación avanzada. Plataformas como Appen o Amazon Mechanical Turk ofrecen tareas fragmentadas que pueden completarse en lapsos breves, lo cual se adapta bien a tiempos variables y responsabilidades familiares intensas.

Sin embargo, el acceso a estos empleos digitales no está exento de desafíos. Tal como advierte Álvarez Cuesta (2023), la entrada de las mujeres en los nuevos sectores digitales se ve obstaculizado por una “barrera temporal” derivada de la asimetría en la distribución de los cuidados. Muchas mujeres, sobre todo aquellas con empleos precarios o jornadas parciales, no pueden acceder a formación tecnológica ni a procesos de reciclaje profesional, ya que deben atender cargas familiares que el sistema laboral e institucional sigue considerando “privadas” (Álvarez Cuesta, 2023, pp. 50). Según Durán Bernardino (2021), solo un 12,9 % del estudiantado en informática y un 28,5 % en ingeniería son mujeres, y apenas el 22 % de las candidaturas a empleos digitales provienen de ellas, lo que refuerza su exclusión estructural de un mercado de trabajo cada vez más tecnificado. Esta situación reproduce una forma de exclusión estructural y limita la capacidad real

de las mujeres para participar en condiciones de igualdad en sectores digitalizados (Durán Bernardino, 2021, p.6).

Esta advertencia la hace también Blasco Jover recordando que la tan celebrada flexibilidad que ofrecen los entornos laborales digitalizados puede, en realidad, “reafirmar roles de género estereotipados, invisibilizar en cierto modo al colectivo femenino y perpetuar la brecha salarial entre hombres y mujeres” (Blasco Jover, 2024, p. 276). Así, el acceso a la tecnología o al empleo remoto no basta si no se abordan los obstáculos estructurales que impiden la igualdad, como “la discriminación por razón de edad y de género o la incompatibilidad entre el trabajo y la asunción de responsabilidades familiares” (Blasco Jover, p. 290-291). En este sentido, las propuestas de Gómez González (2024) resultan especialmente pertinentes para abordar la situación de las mujeres que encabezan familias monoparentales, quienes -como advierte la autora- enfrentan obstáculos añadidos en el acceso a recursos digitales, formativos y laborales. Incorporar la perspectiva de género en el diseño de los sistemas de inteligencia artificial, garantizar una formación digital accesible y continua, y establecer marcos normativos que protejan los derechos digitales desde un enfoque feminista son medidas que permitirían reducir las múltiples formas de exclusión que afectan a este colectivo. Solo mediante políticas públicas que reconozcan esta interseccionalidad será posible construir un entorno tecnológico más inclusivo y justo (Gómez González, 2024, pp. 260 y ss.).

Esta necesidad de acción estructural también está recogida en normas como el Real Decreto-ley 5/2023<sup>25</sup>, que ha incorporado al ordenamiento español nuevas fórmulas de permiso parental y adaptaciones de jornada -aunque con límites como la ausencia de remuneración en algunos casos-, o la Directiva (UE) 2019/1158, que establece principios de corresponsabilidad en los cuidados a nivel europeo.

Sin políticas públicas que garanticen el acceso a recursos tecnológicos y a modalidades formativas compatibles con la vida familiar, estas oportunidades seguirán concentrándose en grupos ya privilegiados. Aunque iniciativas como el Plan Nacional de Competencias Digitales (2021–2025)<sup>26</sup> o el Programa Estratégico para la Década Digital 2030<sup>27</sup> reconocen la necesidad de reducir la brecha

<sup>25</sup> 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 (BOE n.ºc.154).

<sup>26</sup> Disponible en: <https://portal.mineco.gob.es> › ministerio › ficheros

<sup>27</sup> Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu> › legal-content › summary

digital de género, su aplicación práctica aún no garantiza una formación accesible, contextualizada y efectiva para personas con responsabilidades familiares.

Así pues, aunque las innovaciones tecnológicas orientadas a mejorar la productividad -como las plataformas colaborativas, la automatización de tareas repetitivas o la incorporación de inteligencia artificial en la gestión del trabajo- presentan un notable potencial para flexibilizar la organización del tiempo y el espacio laboral, si su implementación no se acompaña de una estrategia que promueva la corresponsabilidad entre géneros, pueden terminar reforzando dinámicas de sobrecarga, en lugar de aliviarlas. En especial, cuando se destinan únicamente a mujeres con responsabilidades familiares, existe el riesgo de intensificar la desigualdad en la distribución de las tareas productivas y de cuidado, al superponer ambas en un mismo entorno y horario.

Según el Foro Económico Mundial los empleos digitales pueden también implicar riesgos como la deslocalización de empleos cualificados hacia economías con menores costes -lo que podría generar presión a la baja sobre salarios y condiciones laborales en los países de origen- así como vacíos normativos relacionados con la fiscalidad, la protección social o los derechos laborales transfronterizos. A ello se suma la necesidad de reorganizar estructuras empresariales y modelos de gestión para adaptarse a entornos híbridos o remotos (WEF, 2024). Este tipo de dinámicas está en el centro de la Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre de 2024<sup>28</sup>, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, que refuerza la transparencia de la gestión algorítmica, la supervisión humana de decisiones automatizadas y la protección frente a condiciones laborales precarias.

En este contexto, aunque el trabajo digital puede representar una oportunidad crucial para las familias monoparentales, al permitirles adaptar su jornada a las responsabilidades de cuidado, eliminar desplazamientos, reducir costes indirectos como transporte o manutención fuera del hogar o posibilitar el acceso a sectores altamente cualificados, como la programación o el análisis de datos, siempre que se garantice la formación adecuada y el acceso a conectividad digital, supone también desafíos que afectan directamente a este colectivo: la persistente brecha digital y formativa impide que muchas familias monoparentales puedan participar en igualdad de condiciones; y algunos de los empleos digitales más accesibles -como los vinculados a micro tareas o, atención al cliente- presentan altos niveles de precariedad y baja remuneración. Asimismo, la exigencia de disponibilidad constante en algunos entornos digitales puede agravar la sobrecarga de cuidados ya existente en estos hogares (WEF 2024). Por ello, el WEF subraya la necesidad

<sup>28</sup> Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (DOUE L-2831, 11 de noviembre de 2024).

de que los marcos regulatorios, tanto nacionales como internacionales, incorporen medidas específicas de conciliación, protección social y acceso igualitario a las oportunidades laborales que ofrece la digitalización, evitando que los avances tecnológicos se conviertan en nuevos vectores de exclusión (WEF 2024).

Así pues, el despliegue de soluciones tecnológicas orientadas a la reorganización del tiempo de trabajo debe enmarcarse en una perspectiva de derechos. Iniciativas como el teletrabajo planificado, los programas compartidos de gestión del tiempo o las plataformas inteligentes de organización de tareas solo pueden cumplir un papel transformador si se articulan con políticas públicas de apoyo y mecanismos efectivos para fomentar la conciliación familiar.

Desde una visión orientada al cambio, estas tecnologías también pueden generar nuevas oportunidades laborales adaptadas a las necesidades de personas con responsabilidades de cuidado. Sectores como el desarrollo de aplicaciones centradas en la conciliación, el acompañamiento virtual a personas dependientes, la educación a distancia o el asesoramiento digital en salud y bienestar ofrecen potencial para la inserción laboral. Si estos nuevos empleos se regulan con criterios de calidad, estabilidad y reconocimiento profesional, podrían convertirse en una vía de acceso al empleo formal para colectivos tradicionalmente marginados del mercado de trabajo, especialmente mujeres cuidadoras.

En este sentido, Álvarez Cuesta subraya que el acceso a la tecnología no basta por sí solo (Álvarez Cuesta, 2023, pp. 53–56). Es indispensable garantizar el derecho a la formación continua con perspectiva de género, mediante modalidades asincrónicas, bonos formativos para personas cuidadoras y garantías públicas que no subordinen el aprendizaje digital a la disponibilidad horaria individual.

En definitiva, la digitalización del empleo puede convertirse en una palanca de inclusión laboral para personas con responsabilidades familiares siempre que se inserte en una agenda de innovación social centrada en el tiempo: tiempo para aprender, tiempo para cuidar, tiempo para trabajar en condiciones dignas. Solo así podrá resolverse la paradoja de que las tecnologías diseñadas para optimizar la productividad estén dejando fuera a quienes más las necesitan para compatibilizar empleo y vida. En esta línea, el Programa Estratégico para la Década Digital impulsa una transformación digital “centrada en las personas”, que debe traducirse en una política pública del tiempo que garantice el acceso equitativo al trabajo, la formación y el cuidado.

El avance del trabajo remoto, impulsado por la digitalización y transformaciones postpandemia, representa una oportunidad tangible para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar. En especial, las familias monoparentales podrían beneficiarse de modelos laborales más flexibles y deslocalizados,

que permiten ajustar los tiempos de trabajo a las necesidades del cuidado. Ello, no obstante, sin una estrategia que combine formación digital, incentivos a las pymes, inversión en conectividad y adaptación normativa, el trabajo remoto corre el riesgo de reproducir -en lugar de corregir- las desigualdades estructurales que afectan a quienes más necesitan la conciliación, como madres y padres solos. Por ello, el debate sobre la transformación digital del empleo debe estar inseparablemente ligado a una agenda de justicia social y laboral.

### **3.3. Nuevas herramientas de productividad para la mejora de la gestión del tiempo**

El despliegue de herramientas de productividad basadas en inteligencia artificial ha introducido una nueva lógica en la organización del trabajo, con particular incidencia en el tiempo y su gestión. Estas aplicaciones -asistentes virtuales, plataformas de planificación inteligente, sistemas de análisis predictivo o algoritmos de priorización de tareas- prometen optimizar el rendimiento individual mediante una asignación más eficiente de cargas laborales, una mejor coordinación de agendas y la automatización de procesos rutinarios. En el ámbito de la conciliación, esta capacidad de reorganizar el tiempo cobra especial relevancia: al reducir tiempos improductivos y permitir una mayor autonomía, estas herramientas pueden facilitar que el trabajador adapte su jornada a sus responsabilidades familiares sin merma de eficacia. No obstante, su implantación también exige cautela desde el punto de vista jurídico, en tanto que, como veremos más adelante, el uso de tecnologías que monitorizan la actividad o proponen rutinas de trabajo puede derivar en fórmulas de control encubierto, contrarias al derecho a la intimidad, al descanso y a la autodeterminación temporal del trabajador. El reto, por tanto, no reside únicamente en su potencial técnico, sino en su incorporación a entornos laborales que garanticen derechos fundamentales y equilibren la eficiencia con la dignidad en el trabajo.

- Las nuevas herramientas de productividad basadas en inteligencia artificial pueden representar una ventaja significativa para los progenitores de familias monoparentales, especialmente en la gestión del tiempo y la conciliación laboral. Algunos ejemplos clave incluyen:
- Asistentes Virtuales y Chatbots: Herramientas como Google Assistant, Siri, Alexa y ChatGPT pueden ayudar en la gestión de tareas cotidianas como programar reuniones, recordar fechas importantes, gestionar listas de compras o incluso asistir en consultas laborales rápidas. Estos asistentes virtuales son fundamentales para aumentar la productividad

en el trabajo, ya que automatizan tareas, mejoran la comunicación y optimizan la eficiencia organizacional.

- **Herramientas de Optimización de Horarios:** Aplicaciones como Google Calendar, Microsoft Outlook, Notion, Trello y ClickUp permiten organizar el tiempo de manera eficiente, estableciendo bloques para el trabajo, el cuidado de los hijos y el descanso. Algunas herramientas pueden incluso sugerir horarios óptimos para reuniones según la disponibilidad de los participantes. Estas herramientas ayudan a evitar la sobrecarga laboral y a mejorar la conciliación.
- **Aplicaciones de Automatización de Tareas:** Plataformas como Zapier, IFTTT y Todoist conectan diferentes servicios para automatizar procesos rutinarios, como responder correos electrónicos automáticamente o generar informes sin intervención manual. Esto ahorra tiempo en tareas administrativas, permitiendo dedicar más atención a la familia.
- **Plataformas de Teletrabajo con inteligencia artificial:** Herramientas como Slack, Microsoft Teams y Zoom incorporan asistentes de inteligencia artificial que ofrecen transcripciones automáticas, resúmenes de reuniones y organización de documentos, lo que facilita la gestión del trabajo remoto y permite una mayor eficiencia en el teletrabajo, beneficiando especialmente a quienes tienen responsabilidades familiares.

En resumen, el uso de estas herramientas puede mejorar significativamente la calidad de vida de las personas trabajadoras, y en particular de familias monoparentales, optimizando su tiempo y reduciendo el estrés asociado a la doble carga de trabajo y crianza. No obstante, es importante que las empresas también implementen medidas de apoyo, como horarios flexibles y políticas de desconexión digital, para garantizar que estas tecnologías sean un aliado y no una fuente de presión adicional.

### **3.4. Riesgos psicosociales asociados al trabajo digital**

El avance del trabajo digital ha abierto nuevas posibilidades de flexibilidad, eficiencia y conectividad, pero también ha generado nuevas formas de riesgos psicosociales que afectan directamente al bienestar emocional, la salud mental y la organización del tiempo de quienes trabajan. Estos riesgos no se limitan a un único tipo de relación laboral: pueden afectar tanto al trabajo autónomo como al trabajo por cuenta ajena, en el teletrabajo y en formas más avanzadas de gestión digitalizada. En todos los casos, se trata de dinámicas que inciden de manera especialmente crítica en personas con responsabilidades de cuidado intensas, como sucede en muchas familias monoparentales, donde la falta de

corresponsabilidad estructural convierte cualquier desajuste laboral en una carga insostenible.

A lo largo de este apartado se abordan dos vertientes del trabajo digital que comportan riesgos psicosociales específicos: por un lado, el teletrabajo y la hiperconectividad, que pueden derivar en aislamiento, difuminación de límites y fatiga crónica; y por otro, la gestión algorítmica de trabajadores (GTIA), donde la inteligencia artificial actúa como dispositivo organizador del trabajo, con efectos ambivalentes sobre la conciliación, la autonomía y la equidad.

El marco normativo europeo ha comenzado a ofrecer herramientas para abordar los riesgos psicosociales asociados a la gestión algorítmica desde una perspectiva de prevención y garantía de derechos. La Directiva 89/391/CEE sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo<sup>29</sup>, sin mencionar aún trabajo digital o riesgos relacionados con la inteligencia artificial, obliga a evaluar y prevenir todos los riesgos laborales, incluidos los psicosociales y establece principios como la adaptación del trabajo a la persona, la participación de los trabajadores y la formación, que permiten interpretar su aplicación a entornos digitalizados. Sí los regula el Reglamento (UE) 2024/1064 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (AI Act)<sup>30</sup>, aprobado en mayo de 2024, que clasifica como “sistemas de alto riesgo” aquellos sistemas de inteligencia artificial utilizados para la asignación de tareas, supervisión del comportamiento y evaluación del rendimiento de personas trabajadoras (art. 6 y anexo III). Esta calificación obliga a los empleadores a cumplir requisitos reforzados en materia de gestión de riesgos, transparencia, documentación técnica y supervisión humana. Y también los regula el Reglamento (UE) 2016/679, conocido como Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)<sup>31</sup>, que establece obligaciones adicionales para proteger a las personas frente a prácticas de vigilancia intensiva y decisiones automatizadas que puedan afectar su bienestar psicosocial. De esta forma, prohíbe decisiones totalmente automatizadas que

<sup>29</sup> Diario Oficial n° L 183 de 29/06/1989.

<sup>30</sup> Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024). 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 se modifican determinados actos legislativos de la Unión (Reglamento de Inteligencia Artificial). Diario Oficial de la Unión Europea, L 259, 1–169. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

<sup>31</sup> Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2016). Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Diario Oficial de la Unión Europea, L 119, 1–88. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>

afecten significativamente al trabajador sin garantías suficientes, salvo consentimiento o base legal clara (art. 22 RGPD).

En el caso español, aunque aún no existe una regulación específica sobre el uso de la inteligencia artificial en la gestión laboral<sup>32</sup>, el marco jurídico vigente ofrece puntos de apoyo importantes. Por un lado, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269), obliga al empresario a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluidos los riesgos de origen psicosocial, con especial atención a los derivados de la organización del trabajo y de la carga mental, lo que resulta aplicable a los efectos que puedan derivarse del uso de algoritmos en la asignación de tareas, ritmos de producción o evaluación del desempeño. Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE nº 294) reconoce, en su artículo 11.2, el derecho de las personas trabajadoras a oponerse a decisiones individuales automatizadas que produzcan efectos jurídicos o les afecten significativamente, cuando proceda conforme al artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679. Además, los artículos 88 a 91 garantizan derechos específicos en el ámbito laboral, como la desconexión digital, la intimidad frente a videovigilancia y geolocalización -exigiendo información clara sobre estos sistemas y los derechos asociados-, y la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan garantías adicionales en materia de protección de datos y derechos digitales. También el ET contiene varias previsiones relevantes para encuadrar el uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. No obstante, como advierten Molina et al. (2024), estos marcos normativos, aunque imprescindibles, no son suficientes si no van acompañados de mecanismos efectivos de aplicación, formación sindical técnica y acceso real a los sistemas algorítmicos. La existencia de una normativa avanzada no garantiza su cumplimiento en contextos donde la precariedad, la opacidad técnica o la debilidad de la representación colectiva limitan la capacidad de intervención ante posibles abusos (pp. 13-14). En este contexto, se observa una incorporación progresiva de referencias explícitas a la inteligencia artificial en la negociación colectiva, especialmente en convenios sectoriales y

<sup>32</sup> El Gobierno español aprobó en marzo de 2025 el Anteproyecto de Ley para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial, actualmente en tramitación parlamentaria. Su objetivo es complementar el Reglamento (UE) 2024/1689 estableciendo garantías específicas en el ordenamiento jurídico interno, como el deber de transparencia y trazabilidad en el funcionamiento de los sistemas de IA, la obligación de realizar evaluaciones de impacto relativas a los derechos fundamentales en determinados entornos, entre ellos los laborales, y el derecho de las personas trabajadoras a recibir información clara sobre la utilización de estos sistemas. Además, la norma contempla un régimen sancionador propio, adaptado a las características del mercado español, que refuerza las competencias de supervisión atribuidas a la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA) y establece mecanismos de coordinación entre las distintas autoridades de vigilancia para garantizar una aplicación uniforme, eficaz y coherente de la normativa en todo el territorio.

de grandes empresas, donde comienzan a incluirse cláusulas relativas al derecho de información sobre algoritmos, criterios de decisión automatizada y garantías de supervisión humana. Recientemente, la Sentencia de la Audiencia Nacional 56/2025, de 21 de abril<sup>33</sup>, valida la inclusión en el convenio colectivo de una cláusula general relativa al uso ético, razonado y conforme a la normativa de la inteligencia artificial, desestimando la impugnación planteada contra dicha previsión.

### 3.4.1. *Riesgos psicosociales del teletrabajo e hiperconectividad*

La generalización del teletrabajo en entornos hiperconectados, acelerada tras la crisis sanitaria de la COVID-19, ha transformado radicalmente las condiciones de prestación laboral, reconfigurando el tiempo y el espacio del trabajo de forma que desborda los marcos tradicionales de protección de la salud laboral. Esta transformación afecta con mayor intensidad a colectivos con responsabilidad exclusiva de cuidados, como las familias monoparentales, en quienes la imbricación de tareas domésticas, de cuidados y laborales incrementa sustancialmente los niveles de exigencia y vulnerabilidad psicosocial. En este marco, la incorporación masiva de las TIC y la falta de adaptación organizativa han generado una serie de efectos adversos para la salud mental y emocional que deben analizarse desde el Derecho del Trabajo.

Como pone de manifiesto la NTP 1185 (2023)<sup>34</sup>, la tensión entre las demandas del ámbito laboral y las responsabilidades del hogar genera un escenario de doble presencia que puede resultar especialmente incapacitante cuando no existe posibilidad de delegación ni medidas de apoyo institucional. Este riesgo se ve agravado, como indica la NTP 1186 (2023)<sup>35</sup>, cuando la organización del trabajo no contempla márgenes de flexibilidad real ni estructuras de corresponsabilidad, lo que resulta estructuralmente discriminatorio para quienes sostienen en solitario las cargas del hogar.

Montes Adalid (2023, pp. 197-199) corrobora esta situación al afirmar que las mujeres teletrabajadoras -y en especial aquellas con tareas exclusivas de cuidados- sufren una sobrecarga derivada de la “doble jornada” y de la ausencia de límites entre el trabajo asalariado y el no remunerado, que se entrelazan en el mismo espacio físico y temporal. Este solapamiento genera fatiga mental,

<sup>33</sup> ECLI:ES:AN:2025:1874.

<sup>34</sup> Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2023). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias* (Notas Técnicas de Prevención, NTP 1185). <https://www.insst.es>

<sup>35</sup> Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2023). *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias* (Notas Técnicas de Prevención, NTP 1185). <https://www.insst.es>

interrupciones constantes e imposibilidad de establecer fronteras claras entre vida laboral y personal, elementos que constituyen factores de riesgo claramente tipificados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

La NTP 1123 (2018)<sup>36</sup> desarrolla de forma precisa cómo el uso intensivo de tecnologías puede dar lugar a prolongación de jornada no reconocida, interrupciones digitales frecuentes, exigencia de multitarea, infoxicación, y disminución del tiempo de recuperación mental. Montes Adalid recoge estos efectos, identificándolos como factores especialmente lesivos para personas trabajadoras con responsabilidades familiares no compartidas. A esto se suma lo señalado por la NTP 730 (2018)<sup>37</sup>, donde se alude a la tecnofatiga y a la technoansiedad como formas emergentes de deterioro psicológico, acrecentadas en escenarios sin regulación clara de horarios, pausas o límites de conexión. Esta línea argumentativa es desarrollada por Corrêa Gomes Cardim (2023), quien identifica dos fenómenos especialmente graves derivados de la hiperconectividad: la telepresión y la esclavitud digital moderna. La primera se refiere a la presión psicológica sentida por las personas trabajadoras para responder de forma inmediata a mensajes laborales a través de medios digitales, incluso fuera del horario de trabajo. Esta presión -aunque no siempre formalizada- contribuye al mantenimiento de una conexión continua que impide la recuperación física y mental del trabajador. En segundo lugar, la autora denuncia la aparición de una nueva forma de subordinación invisible, que denomina esclavitud digital moderna, caracterizada por una disponibilidad constante, jornadas “clandestinas” prolongadas y el sometimiento a una gestión digital del trabajo que anula el tiempo de descanso y de vida privada (pp. 427-430). En este contexto, la interiorización del deber de estar siempre disponible da lugar a una “servidumbre voluntaria” que, según advierte, no es en absoluto libre ni deseada, sino inducida por dinámicas organizativas incompatibles con el derecho al descanso y la salud laboral.

La NTP 1.165 (2021)<sup>38</sup> subraya que la Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia incorpora contenidos de carácter preventivo que deben integrarse en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, al igual que las disposiciones reglamentarias que desarrollan la LPRL. Esta integración legitima el tratamiento

<sup>36</sup> Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT). (2018). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo* (Notas Técnicas de Prevención, NTP 1123). <https://www.insst.es>

<sup>37</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2003). *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial* (Notas Técnicas de Prevención, NTP 730). <https://www.insst.es>

<sup>38</sup> Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). *Teletrabajo: criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo* (Notas Técnicas de Prevención, NTP 1165). <https://www.insst.es>

del teletrabajo como objeto estructural de la acción preventiva. Además, la NTP destaca el derecho a la desconexión digital como medida específica para prevenir riesgos psicosociales, especialmente los derivados de la conectividad continua, e insiste en la necesidad de formación para su implementación efectiva, incluyendo el uso de dispositivos y la organización del tiempo de trabajo.

El derecho a la desconexión digital se reforzaba de forma significativa en el Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión<sup>39</sup>. Lo cierto es que, desde su regulación, este derecho ha tenido un cumplimiento más aparente que real. El capítulo XI del V AENC<sup>40</sup> establece criterios que la negociación colectiva debería tener en cuenta en relación con esta garantía, algunos de los cuales se trasladaron al proyecto. En particular, se contemplaba que, ante llamadas o comunicaciones fuera del horario laboral, las personas trabajadoras no estén obligadas a responder, ni pueda requerirse su disponibilidad por parte de superiores jerárquicos, salvo en supuestos excepcionales de fuerza mayor, debidamente justificados y que supongan un riesgo grave para las personas o un perjuicio potencial para la actividad empresarial que requiera una actuación urgente. También se establecía que el ejercicio de este derecho no podía acarrear represalias, trato desfavorable, impacto negativo en la evaluación del desempeño ni limitaciones en la promoción profesional. No obstante, el resto de los aspectos continuaban dejándose en manos de una negociación colectiva que, hasta la fecha, ha mostrado escasa implicación en este ámbito. De hecho, un estudio reciente revela que en el primer semestre de 2024 se publicaron setenta y ocho convenios, de los cuales cuarenta y tres no recogían ninguna cláusula sobre desconexión digital, veintidós lo hacían de forma deficiente, y solo trece contenían una regulación adecuada. La autora concluye que una legislación nacional débil y poco decidida no puede generar una aplicación práctica eficaz de un derecho que, pese a sus elevadas pretensiones, ha mostrado escasa utilidad real. La doctrina ya advertía que estaba por ver si la nueva propuesta normativa representaría un avance real en materia de desconexión digital (Rincón Sánchez, 2024, p.204 y 214); sin embargo, el rechazo parlamentario del texto impide comprobarlo, al quedar frustrada su tramitación.

La reforma proyectada modificaba también el artículo 20 bis del ET, incorporando el uso de lenguaje inclusivo mediante la sustitución del término

<sup>39</sup> Disponible en: <https://www.congreso.es> > BOCG-15-A-58-1 El Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fue rechazado por el Congreso de los Diputados el 10 de septiembre de 2025, al prosperar las enmiendas a la totalidad presentadas por los distintos grupos parlamentarios (Congreso de los Diputados, Diario de Sesiones, 10 de septiembre de 2025).

<sup>40</sup> Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129).

“trabajadores” por “personas trabajadoras”, lo cual, sin ser un cambio menor, forma parte de una actualización progresiva del texto legal. Además, se configuraba el derecho a la desconexión como un derecho irrenunciable (art. 3.5 ET), prohibiéndose cualquier comunicación por parte del empresario o de terceros, así como la realización de tareas fuera del horario de trabajo. Esto hubiese requerido mecanismos de control claros, especialmente en sectores profesionales con elevados niveles de autonomía. Por otro lado, se preveía que fuese la negociación colectiva la que determinase las modalidades de ejercicio, las medidas de garantía y las excepciones posibles. Resulta llamativo la no fijación de mínimos obligatorios, teniendo en cuenta el amplio margen que la legislación otorga a la negociación colectiva, que en muchos casos no es utilizado, lo que podría vaciar de contenido la norma. También se mantenía lo ya previsto en la normativa sobre trabajo a distancia en relación con los riesgos psicosociales derivados del mal uso de herramientas informáticas, y se subrayaba la importancia de la formación y sensibilización en esta materia. El rechazo del Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo el 10 de septiembre de 2025 supone una oportunidad perdida para avanzar en la consolidación del derecho a la desconexión digital.

La NTP 1122 (2018)<sup>41</sup> advierte que los nuevos entornos laborales mediados por TIC conllevan una reorganización del tiempo de trabajo, favoreciendo la difuminación de la jornada laboral tradicional y el solapamiento entre los ámbitos profesional y personal. Esta situación resulta especialmente problemática para quienes no pueden externalizar responsabilidades de cuidado. Cuando, además, el lugar de trabajo coincide con el espacio doméstico -como en el teletrabajo-, se acentúa el riesgo de “doble presencia”, definido por las NTP 1185 y 1186 como la concurrencia simultánea de demandas laborales y familiares en el mismo tiempo y/o espacio. La desconexión digital, en tales casos, aparece como derecho formal que rara vez se materializa en condiciones reales, como señalan tanto Montes Adalid (2023) como la propia NTP 1.165 (2021). Además, la normativa actual sobre teletrabajo hace recaer en gran parte sobre la persona trabajadora la responsabilidad de informar sobre las condiciones en las que trabaja desde casa. Como no hay garantías suficientes para que el servicio de prevención pueda evaluar directamente ese entorno, muchos riesgos importantes para la salud -como los relacionados con el espacio físico o la carga mental- pueden pasar desapercibidos.

En definitiva, el teletrabajo y la hiperconectividad, cuando no están acompañados de políticas de conciliación con perspectiva de género y justicia social, operan como factores de desigualdad estructural. El Derecho del Trabajo está

<sup>41</sup> Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT). (2018). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo* (Notas Técnicas de Prevención, NTP 1122). <https://www.insst.es>

llamado a garantizar que estas nuevas formas de organización no profundicen brechas ya existentes, y que incorporen de forma expresa el conflicto trabajo-familia como riesgo psicosocial evaluable y exigible en contextos de especial vulnerabilidad, como el de las familias monoparentales.

### 3.4.2. *Riesgos psicosociales de la gestión algorítmica (GTIA)*

Una dimensión particularmente relevante -y creciente- del trabajo digital es la gestión algorítmica de las personas trabajadoras (GTIA), donde la inteligencia artificial toma decisiones que afectan directamente a las condiciones laborales. Este tipo de sistemas, que recopilan datos en tiempo real para tomar decisiones automatizadas o apoyar decisiones humanas sobre el rendimiento, la asignación de tareas o los tiempos de descanso, está siendo cada vez más implantado en empresas tradicionales y plataformas digitales. Aunque prometen mayor eficiencia, estos sistemas también han introducido nuevas formas de presión, vigilancia e imprevisibilidad que afectan directamente a la salud mental y al bienestar de las personas trabajadoras.

Entre los riesgos más documentados se encuentran la intensificación del trabajo, la pérdida de autonomía, la imposición de ritmos acelerados y la generación de entornos laborales competitivos y despersonalizados. Todo ello puede derivar en estrés crónico, ansiedad, agotamiento emocional y dificultades para conciliar, especialmente en aquellos hogares donde una sola persona asume todas las responsabilidades familiares. A ello se suma la opacidad de los algoritmos, que operan como “cajas negras” dificultando la rendición de cuentas, la comprensión de las decisiones y el ejercicio de derechos colectivos (Molina et al., 2024, p.11).

No obstante, los sistemas GTIA también pueden tener un uso positivo, si se diseñan con criterios éticos y participativos. Por ejemplo, permiten programar descansos, ajustar cargas de trabajo, personalizar tareas o detectar precozmente signos de fatiga a través de wearables inteligentes. El problema radica en que estas funcionalidades suelen ir acompañadas de procesos intensivos de vigilancia, lo que tensiona la protección de datos y puede generar efectos contraproducentes si se utilizan para controlar, en lugar de cuidar. Así, el impacto de la GTIA sobre la conciliación y la corresponsabilidad dependerá del marco institucional y del poder de intervención de las estructuras de representación laboral.

Tal como ha sido ampliamente desarrollado por Todolí Signes (2019), el uso de algoritmos para dirigir el trabajo -asignar tareas, organizar turnos, evaluar el rendimiento o decidir contrataciones y despidos- puede dar lugar a nuevas formas de riesgo laboral, tanto físico como psicológico. Entre los factores más relevantes destaca la vigilancia constante mediante sensores, la intensificación del trabajo derivada de decisiones automatizadas sin empatía ni comprensión de

los límites humanos, y la pérdida de autonomía frente a instrucciones generadas por máquinas. El autor advierte que estos riesgos pueden quedar ocultos bajo una apariencia de neutralidad algorítmica, y subraya que, si no se tienen en cuenta en la programación, pueden generar efectos graves sobre la salud de las personas trabajadoras. Por ello, defiende que los algoritmos deben programarse explícitamente con criterios de prevención de riesgos laborales, del mismo modo que se exige formación en esta materia a los supervisores humanos. Así, reclama una regulación que imponga la obligación de evaluar los riesgos desde el diseño y funcionamiento del propio sistema, incluyendo garantías de supervisión humana (Todolí Signes, 2019, p.4 y ss.). Estos riesgos no son neutros desde el punto de vista social. La reducción de márgenes de autonomía, la imposición de ritmos inflexibles y la falta de interlocución humana en los sistemas GTIA afectan especialmente a quienes necesitan adaptar sus tiempos de trabajo a exigencias de cuidado no delegables. En el caso de muchas mujeres, y de forma más aguda en hogares monoparentales encabezados por madres, el sometimiento a lógicas algorítmicas que desatienden el contexto vital agrava la tensión entre las exigencias del trabajo y las responsabilidades familiares. Como señala Todolí Signes (2019), los algoritmos no tienen capacidad empática ni contexto situacional, por lo que aplicar decisiones laborales automatizadas sin supervisión humana puede traducirse en penalizaciones desproporcionadas para quienes no pueden mantener disponibilidad continua o reaccionar en tiempo real (p.44 y ss.). Este sesgo estructural invisibiliza formas específicas de vulnerabilidad laboral y evidencia la necesidad de que los sistemas GTIA incorporen salvaguardas de equidad, conciliación y diversidad en su diseño y gobernanza.

Así pues, si no se abordan de forma estructural, los riesgos psicosociales del trabajo digital pueden afectar especialmente a familias con una elevada carga de cuidados, como las monoparentales, y se traducen en barreras concretas para la conciliación. A ello hay que añadir, hemos explicado en el primer epígrafe, que estas familias son, en la mayor parte de los casos, monomarentales y la GTIA, al automatizar decisiones sobre rendimiento, asignación de tareas o disponibilidad sin mediación humana, genera riesgos psicosociales de carácter estructural que afectan desproporcionadamente a las mujeres. Estos algoritmos, pese a su aparente neutralidad, integran sesgos que penalizan indirectamente situaciones vinculadas a la maternidad y a la organización unipersonal del cuidado, tales como permisos por cuidado o interrupciones del flujo laboral (Rodríguez Fernández, pp. 25 y 26). La despersonalización de la supervisión y la imposibilidad de ponderar factores contextuales dan lugar a escenarios de malestar emocional, inseguridad e hiperdisponibilidad impuesta, intensificados por mecanismos de diseño conductual

que dificultan la planificación de tiempos de crianza en contextos donde no existen tiempos alternativos ni posibilidad de rotación del cuidado.

A nivel organizativo, la GTIA contribuye a una reorganización del trabajo basada en la fragmentación e imprevisibilidad temporal, lo que imposibilita una planificación estable de la jornada e impide alcanzar niveles mínimos de conciliación. Esta dinámica impacta con especial intensidad en familias monoparentales, donde la carga de cuidados no es compartida y la adaptabilidad horaria resulta limitada. Además, como indica Rodríguez Fernández, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en tareas vinculadas a la base del sistema algorítmico -como la limpieza o el etiquetado de datos-, caracterizadas por baja retribución, escasa visibilidad y nula participación en la gobernanza tecnológica. En este contexto, la ausencia de enfoques interseccionales en el diseño y supervisión de los sistemas de inteligencia artificial en el trabajo corre el riesgo de consolidar un modelo laboral tecnificado que perpetúe los sesgos de género y agrave la vulnerabilidad de las trabajadoras en estructuras familiares no corresponsables (Rodríguez Fernández pp. 37-38).

#### **4. FAMILIAS MONOPARENTALES: RETOS ESTRUCTURALES Y PROPUESTAS HACIA UNA CONCILIACIÓN JUSTA EN LA ERA DIGITAL**

Las familias monoparentales, especialmente aquellas encabezadas por mujeres (monomarentales), constituyen uno de los grupos más invisibilizados por las políticas laborales y de conciliación vigentes. La configuración normativa actual -centrada en un modelo biparental como arquetipo- puede resultar discriminatoria por indiferenciación, al no contemplar las particularidades de quienes asumen en solitario todas las responsabilidades económicas, organizativas y afectivas del hogar. Esta omisión tiene efectos estructurales sobre el acceso al empleo, la protección social y el bienestar infantil, reforzando una cadena de desigualdad que se inicia en la precariedad laboral y culmina en una brecha de pensiones.

La evolución normativa de la conciliación en la Unión Europea, como señala Cristóbal Roncero (2024), ha transitado desde un enfoque biológico centrado en la maternidad, pasando por un enfoque económico vinculado a la empleabilidad femenina, hasta llegar a una tercera etapa centrada en la corresponsabilidad parental, ejemplificada por la Directiva 2019/1158 (Cristóbal Roncero, 2024, pp.75-82). Sin embargo, este avance sigue anclado en un modelo de dos progenitores y no responde a la realidad de las familias monoparentales, que no pueden acceder a la corresponsabilidad como pilar estructural. Resulta urgente, por tanto, avanzar hacia una cuarta etapa normativa que reconozca esta realidad mediante medidas reforzadas -como permisos más extensos, apoyos económicos y mayor

protección preventiva- que garanticen una conciliación efectiva y equitativa para todos los modelos familiares.

En este contexto, la digitalización del empleo y la expansión de nuevas formas de organización del trabajo representan tanto una oportunidad como un riesgo. Las herramientas tecnológicas basadas en inteligencia artificial -como asistentes virtuales, plataformas colaborativas o sistemas algorítmicos de gestión- pueden facilitar la gestión del tiempo y flexibilizar la jornada. Pero, sin garantías jurídicas ni estrategias inclusivas, corren el riesgo de reproducir -o incluso intensificar- las desigualdades ya existentes.

A la luz de esta realidad, se identifican los siguientes ejes de actuación:

- Reconocimiento legal de la monoparentalidad como categoría familiar específica, con la creación de un título oficial de validez estatal y un registro administrativo que permita diseñar políticas públicas ajustadas (Proyecto de Ley de Familias).
- Reforma estructural del marco de conciliación, que contemple la acumulación de permisos por nacimiento en hogares con un solo progenitor, la revisión del artículo 34.8 ET para garantizar la adaptación de jornada sin barreras opacas, y el refuerzo del derecho a la desconexión digital como medida efectiva contra la hiperdisponibilidad. En este sentido, aunque el Real Decreto-ley 9/2025 ha introducido la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado a 32 semanas en los casos de monoparentalidad, esta reforma responde principalmente al cumplimiento de obligaciones europeas largamente postergadas, más que a una voluntad estructural de transformar el modelo de conciliación vigente. Su alcance sigue siendo parcial, pues no adapta otras figuras clave -como el permiso parental, la excedencia por cuidado o la lactancia- ni garantiza un enfoque verdaderamente redistributivo. Lejos de consolidar una corresponsabilidad efectiva, perpetúa un enfoque fragmentario que aún no reconoce de forma integral la diversidad de estructuras familiares.
- Digitalización inclusiva con perspectiva de género y cuidado, mediante programas de formación asincrónica y bonificada, acceso universal a conectividad y dispositivos, y promoción de empleo digital digno y no precarizado para madres solas, tal como recomienda el Foro Económico Mundial (WEF, 2024).
- Adaptación normativa a los nuevos entornos laborales, incluyendo marcos laborales y fiscales adecuados para el trabajo remoto y transfronterizo, y estándares internacionales mínimos sobre transparencia

algorítmica, condiciones laborales y prevención de la precariedad digital.

- Fomento de alianzas público-privadas que impulsen la transición hacia modelos de empleo híbrido centrados en la confianza y los resultados, con incentivos a empresas que integren la conciliación como eje estratégico, especialmente en el ámbito de las pymes.

Estas propuestas no pueden concebirse como añadidos técnicos, sino como pilares de una nueva política pública del tiempo. Un modelo verdaderamente justo requiere redistribuir no solo ingresos y recursos, sino también tiempos y cuidados. El caso de las familias monoparentales ilustra con claridad que la conciliación no es solo una cuestión de organización individual, sino un derecho social que exige estructuras, apoyos y reconocimiento institucional.

En definitiva, si la digitalización pretende ser una herramienta de inclusión, debe diseñarse desde una lógica de derechos. Las políticas nacionales han de alinearse con las tendencias internacionales más transformadoras y adoptar un enfoque que sitúe los cuidados y la equidad en el centro del nuevo contrato social. Además, tal y como defiende Casas Baamonde (2021), el nuevo modelo de relaciones laborales en la economía digital debe preservar los principios fundacionales del Derecho del Trabajo, como la justicia social, la equidad y la protección frente a las nuevas formas de exclusión. Solo así será posible construir un sistema laboral que no deje atrás a quienes más lo necesitan para poder cuidar y trabajar en condiciones dignas.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

### Doctrina

Álvarez Cuesta, H. (2023). La formación en los nuevos yacimientos de empleo (empleos digitales, verdes) con especial atención a la perspectiva de género. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, (49), 37-66.

Blasco Jover, C. (2024). Conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad en un entorno digital cambiante: Visión en clave de género. En M. M. Pardo López, et al. (Eds.), *Inteligencia artificial y formas de trabajo emergentes* (pp. 255-291). Ediciones Laborum.

Casas Baamonde, M. E. (2021). *Trabajo de las mujeres y digitalización*. *Revista de Derecho Laboral vLex*, (4), 67-88.

Cabello Roldán, A. (2024). La situación actual de los nuevos modelos de familia en el ámbito socio-laboral: Especial atención a la monoparentalidad y la homoparentalidad. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad*

*Social*, 9, 122-154.

Cobrerros Mendazona, E. (2007). Discriminación por indiferenciación: Estudio y propuesta. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 81, 71-114.

Cordero Gordillo, V. (2021). Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral. *IUSLabor*, (2), 97-127.

Corrêa Gomes Cardim, T. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: Riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(1), 417-437.

Cristóbal Roncero, M. del R. (2024). La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, (8), 73-97.

Durán Bernardino, M. (2021). Digitalización y empleo: Retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género. *Revista de Estudios Jurídicos*, (21), 1-31.

García Miguélez, M. P. (2023). La trascendencia de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar tras el RDL 5/2023, de 28 de junio de 2023: Cuestiones en torno al teletrabajo y la desconexión digital para una buena calidad de vida de los trabajadores. *Revista Derecho Social y Empresa*, (19), 109-132.

Gorelli Hernández, J. (2022). La protección a las familias en la Seguridad Social. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 5 (mayo-octubre), 65-100.

Grau Pineda, C. (2023). La brecha de género en las pensiones en España: Estado de la cuestión. *Revista AMAGIS Jurídica*, 15(1), 43-64.

Molina Romo, Ó., Sanz de Miguel, P., Arasanz, J., & Caprile Elola-Olaso, M. (2024). Participación de los trabajadores y riesgos psicosociales en el contexto de gestión algorítmica e inteligencia artificial. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 10, e125, 1-19.

Montes Adalid, G. M. (2023). Empleo digital, conciliación y salud psicosocial de la mujer trabajadora. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(2), 188-212.

Rey, F. (2011). ¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad constitucional? *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45, 167-181.

Rincón Sánchez, C. (2024). La desconexión digital en la negociación colectiva estatal del primer semestre de 2024: Estado de la cuestión. *Revista*

*Crítica de Relaciones de Trabajo*, 13(4º trimestre), 193-216. Laborum.

Rodríguez Fernández, M. L. (2024). Inteligencia artificial, género y trabajo. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (171), 11-39.

Todolí Signes, A. (2019). En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/inteligencia artificial dirigiendo el trabajo. *LaBoUR & Law Issues*, 5(2), 1-38.

Vivero Serrano, J. B. (2025). La conciliación de la vida familiar y laboral y el ensanchamiento de la función social del Derecho del Trabajo. *Briefs AEDTSS*, (74). Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

### **Informes y documentación técnica**

Business News Academy. (s.f.). Eficiencia y productividad con IA: El uso profesional de los chatbots. <https://www.businessnewsacademy.com/eficiencia-productividad-chatbots-profesional/>

CCOO. (2024). *Con más avances sin brechas: Brecha salarial de género en España 2024*. Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

Datactil. (s.f.). *Asistentes virtuales para ser más productivo: La clave para optimizar tu tiempo en el trabajo*. <https://www.datactil.com/post/asistentes-virtuales-para-ser-mas-productivo-la-clave-para-optimizar-tu-tiempo-en-el-trabajo>

Department for Business, Energy & Industrial Strategy. (2021). *Family friendly working policies and practices – Motivations, influences and impacts for employers*. UK Government. <https://www.gov.uk/government/publications/family-friendly-working-policies-and-practices-motivations-influences-and-impacts-for-employers>

European Social Fund Plus. (2024). *Supporting single parents: A digital pathway to employment*. European Commission. <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en/projects/supporting-single-parents-digital-pathway-employment>

European Parliament, Directorate-General for Internal Policies. (2020). *The situation of single parents in the EU* (Study No. 659870). [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/659870/IPOL\\_STU\(2020\)659870\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/659870/IPOL_STU(2020)659870_EN.pdf)

EAPN España. (2024). *Feminización de la pobreza. Estereotipos de género y atención sociosanitaria: Por un análisis de la pobreza y la exclusión social en las mujeres*. Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el

Estado Español (EAPN-ES). <https://www.eapn.es/publicaciones/551>

Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS). (2022). *Conciliación familiar, laboral y personal en las familias monoparentales españolas* (n.º 9, pp. 1–9). Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS).

Federal Deposit Insurance Corporation (FDIC). (2021). *Consumer research brief: Financial challenges of single-parent households*. <https://www.fdic.gov/analysis/consumer-research/consumer-analytic-insights/single-parents.pdf>

LinkedIn Economic Graph. (2024). *Global state of remote and hybrid work – September 2024*. LinkedIn. <https://economicgraph.linkedin.com/en-us/PDF>

Ringover. (2024). *Las 15 herramientas clave de IA para aumentar la productividad en el trabajo*. <https://www.ringover.es/blog/ia-productividad>

Synthtelligence. (2024). *Automatización inteligente: Cómo integrar chatbots en sistemas de gestión para optimizar colaboración y productividad empresarial*. <https://synthtelligence.com/automatizacion-inteligente-como-integrar-chatbots-en-sistemas-de-gestion-para-optimizar-colaboracion-y-productividad-empresarial/>

World Economic Forum. (2024). *The rise of global digital jobs* [White paper]. World Economic Forum. <https://www.weforum.org>