

La carga digital del cuidado como nueva forma de desigualdad de género laboral

Digital care burden as a new form of labor gender inequality

CARMEN DELGADO GARRIDO

Universidad de Castilla-La Mancha

ORCID: 0009-0000-7968-2611

Recibido: 8/3/2026

Aceptado: 9/5/2026

doi: 10.20318/femeris.2026.10484

Resumen. La investigación analiza cómo la digitalización del trabajo y de los propios cuidados está generando una nueva forma de desigualdad de género: la carga digital del cuidado. Partiendo de la distribución tradicional y desigual del trabajo doméstico y de cuidados se examina cómo el teletrabajo, las plataformas digitales y la gestión algorítmica reconfiguran tiempos, espacios y disponibilidad, trasladando a las mujeres una sobrecarga adicional de coordinación, atención continua y presencia en línea. Se estudia el tratamiento que el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social dan a esta realidad, identificando avances (como la implantación en el ordenamiento de derechos digitales laborales o la protección social de nuevas formas de empleo), pero también importantes lagunas en la consideración de los cuidados y en la incorporación de la perspectiva de género. Sobre esta base, se proponen líneas de reforma orientadas a reconocer jurídicamente la carga digital del cuidado, reforzar la corresponsabilidad y garantizar que la digitalización no profundice las brechas existentes, sino que contribuya a reducirlas.

Palabras clave: carga digital del cuidado, brecha digital de género, trabajo de cuidados, derechos digitales laborales, corresponsabilidad, protección social.

Abstract. This article examines how the digitalisation of work and care is generating a new form of gender inequality: the digital care burden. Building on the traditionally unequal distribution of domestic and care work it explores how telework, digital platforms and algorithmic management reshape time, space and availability, placing an additional layer of online coordination, continuous attention and connectivity on women. The paper analyses how Labour Law and Social Security address this reality, identifying some progress (such as the implementation in the legal system of digital labor rights or the social protection of new forms of employment) but also significant blind spots regarding care and gender mainstreaming. On this basis, it proposes lines of reform aimed at legally recognising the digital care burden, strengthening shared responsibility and ensuring that digitalisation does not deepen existing gaps but helps to close them.

Keywords: digital gender gap, care work, digital labour rights, shared responsibility in care, social protection

*carmen.delgado@uclm.es

1. Introducción. Planteamiento del problema, objeto e hipótesis

Para situar el sentido del tema elegido, partimos de dos preguntas clave que ayudan a entender el objeto de la investigación.

1. ¿Qué entendemos por “carga digital del cuidado”? En una primera aproximación, podemos describirla como el conjunto de tiempo y energía que las personas dedican a tareas de cuidado que se realizan a través de herramientas y plataformas digitales.
2. ¿A qué tipo de tareas nos referimos? Se trata de actividades cotidianas, cada vez más habituales, como: i) gestionar citas médicas por internet, utilizar portales de salud, configurar recordatorios o manejar la receta electrónica; ii) seguir el día a día escolar mediante aplicaciones del centro, grupos de WhatsApp o plataformas educativas para hijos, hijas o personas dependientes; iii) realizar trámites telemáticos con la Administración (solicitud de prestaciones, candidatura a becas o ayudas, reconocimiento de dependencia, obtención de certificados, entre otras).

Estas funciones se han desplazado al entorno digital, pero continúan recayendo de forma mayoritaria sobre las mujeres, superponiéndose a su trabajo remunerado y a las tareas domésticas y de cuidado presencial, y configurando así una nueva dimensión de la carga global del cuidado.

El Derecho del trabajo ha empezado a reconocer la desconexión digital y ciertos riesgos psicosociales, pero no ha indagado del todo en la carga digital asociada a cuidados familiares como factor de desigualdad de género. Por si lo dicho no fuera suficiente, las medidas de conciliación y corresponsabilidad no contemplan explícitamente el tiempo y la disponibilidad digital que exigen las instituciones (colegios, sistemas sanitarios, administraciones) y las empresas a las personas que cuidan.

Como veníamos advirtiendo, la progresiva digitalización de los servicios sanitarios, educativos y administrativos ha desplazado una parte relevante de las tareas de cuidado al entorno online. Esta gestión digital de los cuidados recae de manera predominante en las mujeres, incrementando su carga mental y temporal sin reconocimiento jurídico específico. Por si no fuese poco, muchas de estas no disponen ni de unos conocimientos informáticos –o hasta pudiera darse el caso de que ni siquiera tuvieran los propios equipos– para llevar a cabo estas tareas, ni por supuesto jurídicos para realizar los trámites, recursos, y todo tipo de procedimientos que supone el desempeñar la tarea de cuidados, máxime cuando hablamos de personas dependientes.

Esta contribución propone el concepto de “carga digital del cuidado” como nueva dimensión de la desigualdad de género en el ámbito laboral y de la protección social, y analiza si el actual marco jurídico laboral ofrece herramientas suficientes para abordarla o si es preciso avanzar hacia soluciones normativas ad hoc.

La transformación digital tiene una proyección directa en el ámbito del Derecho del trabajo: la realización de estas tareas digitales de cuidado se superpone cada vez con ma-

por frecuencia a los tiempos de trabajo o de descanso, erosiona las fronteras entre vida profesional y vida personal y alimenta dinámicas de hiperconectividad y disponibilidad constante, con claros efectos en la salud mental y las posibilidades reales de conciliación. Sin embargo, el ordenamiento laboral –incluidos los desarrollos recientes sobre derecho a la desconexión digital, teletrabajo y prevención de riesgos– no ha conceptualizado ni abordado de forma específica la “carga digital del cuidado” como un factor autónomo de desigualdad de género. Esta falta de tematización jurídica¹ contrasta con la creciente atención que la literatura sobre igualdad y digitalización del trabajo presta a la reproducción de sesgos de género en los entornos digitales y en las nuevas formas de empleo.

Esta cuestión permanece prácticamente inexplorada, en contraste con la creciente atención que la literatura reciente sobre igualdad y digitalización del trabajo presta al análisis de cómo los entornos digitales y las nuevas formas de organización del trabajo reproducen y amplifican sesgos de género.

En este contexto, el objeto de este trabajo consiste en proponer y desarrollar el concepto de “carga digital del cuidado” como categoría analítica útil para el Derecho del trabajo, entendida como el conjunto de tiempos, energías y responsabilidades mentales vinculados a tareas de cuidado mediadas por tecnologías digitales (plataformas de salud, educativas y administrativas, sistemas de mensajería y gestión electrónica), que se proyectan sobre la disponibilidad laboral y las condiciones de trabajo de las personas que cuidan, con especial incidencia en las mujeres trabajadoras. A partir de dicha categoría, se persigue, en primer término, identificar las principales manifestaciones laborales de esta carga digital del cuidado, en términos de tiempo de trabajo efectivo y de disponibilidad, derecho a la desconexión, riesgos psicosociales y salud laboral, así como efectos sobre la carrera profesional, y, en segundo término, someter a examen crítico la suficiencia del marco normativo vigente en materia de conciliación, igualdad y prevención de riesgos laborales para abordar este fenómeno.

La hipótesis de partida que informa la investigación es doble.

De un lado, se sostiene que la digitalización de la gestión de los cuidados ha generado una forma específica de carga de trabajo –la carga digital del cuidado– que, por su configuración difusa queda sistemáticamente invisibilizada en las categorías clásicas laborales (tiempo de trabajo, descansos, riesgos psicosociales, medidas de conciliación) pese a impactar materialmente en la disponibilidad, la salud mental y las oportunidades profesionales de las mujeres. De otro lado, se defiende que esta omisión normativa no es neutra desde la perspectiva de la igualdad, sino que contribuye a consolidar una forma emergente de discriminación estructural e indirecta por razón de sexo, en la medida en que el diseño institucional y tecnológico de los servicios sociosanitarios y educativos, entre otros, traslada cargas organizativas al ámbito doméstico. Sobre esta base, la investigación se orienta a formular propuestas interpretativas y, en su caso, de reforma normativa que permitan integrar la dimensión digital de los cuidados en el haz de derechos laborales relativos al tiempo, la salud y la igualdad efectiva intergénero.

¹ Dado el carácter innovador del objeto de estudio y la escasez de aportaciones en el contexto español, el análisis se apoya de forma preferente en fuentes y literatura internacionales, complementadas con bibliografía web e información procedente de informes y notas de prensa especializadas.

2. El contexto: el derecho a los cuidados y la desigualdad de género en el trabajo

El reconocimiento jurídico del derecho a los cuidados se ha ido abriendo paso, de forma todavía fragmentaria, tanto en el plano internacional como en el europeo y nacional, a partir de la constatación de que la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado constituye “el eslabón perdido” de las políticas de igualdad en el empleo como señalan autores como Ferrant, Pesando y Nowacka (2014), la sobrecarga de cuidados que soportan las mujeres constituye “the missing link” en los estudios sobre discriminación laboral y brechas de género. En la misma línea, los informes de la OIT (2024, p.1) han subrayado que las responsabilidades de cuidado constituyen una barrera estructural para la igualdad, dado que las mujeres realizan prácticamente la totalidad del trabajo de cuidados no remunerado, lo que las expulsa o relega en el mercado de trabajo, del mismo modo.

Sobre este trasfondo, una parte relevante de la doctrina ha evolucionado desde la noción clásica de conciliación hacia la formulación de un auténtico “derecho a cuidar” y “a ser cuidado”, con dimensión subjetiva y objetiva (Durán Heras). En el ámbito europeo, Busby (2011) defendió tempranamente *a right to care*, a fin de corregir la posición de quienes prestan cuidados. En términos similares, la doctrina también puso de relieve cómo “*the gendered allocation of unpaid care*” se traduce en trayectorias laborales discontinuas, salarios más bajos y, en última instancia, una significativa penalización en la vida de las personas cuidadoras (Miller Westoby, 2011). Esta construcción teórica del derecho a los cuidados, entendida como haz de derechos a prestar, recibir y compatibilizar cuidados, sienta las bases para su recepción en el derecho del trabajo como presupuesto para una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Desde la perspectiva estrictamente laboral, el derecho a los cuidados se positiviza de manera indirecta a través de los derechos de conciliación, de la corresponsabilidad y de la igualdad de trato en el empleo. La Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores, reconoce por primera vez a nivel de la Unión un haz de derechos específicos vinculados a las responsabilidades de cuidado, tales como el permiso de cuidadores y el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible. La normativa española ha incorporado este enfoque mediante la ampliación y diversificación de los permisos por cuidado, los derechos de adaptación de la jornada y la introducción de nuevos permisos por fuerza mayor familiar, configurados como instrumentos encaminados a permitir que las personas trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares sin sufrir un perjuicio profesional desproporcionado e injusto.

Con todo, la configuración formal de estos derechos no elimina por sí misma la profunda desigualdad de género en el reparto de los cuidados. Los estudios comparados para la Unión Europea muestran que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de los cuidados y que esto se transforma en una reducción de sus tasas de actividad, su intensidad de empleo y su capacidad de progresión profesional (EIGE, 2011). Incluso en contextos como el español en el que el Estatuto de los Trabajadores reconoce un catálogo amplio de medidas de reducción y adaptación de jornada, excedencias y permisos por cuidado, su utilización se concentra de manera abrumadora en las mujeres, consolidando un modelo

de “especialización cuidadora” femenina que se traduce en menor salario, menor promoción y peor protección social. En este sentido, no genera dudas el hecho de que un enfoque puramente conciliador, si no se acompaña de medidas estructurales de redistribución del cuidado y de corresponsabilidad masculina, termine reforzando el rol tradicional de las mujeres como cuidadoras principales bajo una aparente neutralidad normativa.

Esta tensión creada por la inercia material de la división sexual del trabajo se proyecta de manera directa en la desigualdad de género en el empleo. La combinación de largas jornadas, organización del trabajo basada en la disponibilidad plena y externalización de servicios públicos al ámbito doméstico genera un entorno en el que las personas con responsabilidades de cuidado –mayoritariamente mujeres– afrontan mayores dificultades laborales hablando en escenarios de igualdad. De ahí que organismos internacionales y multiplicidad de estudios insistan en que la efectiva garantía del derecho a los cuidados exige no sólo medidas individuales de conciliación (Romero Rodenas y Trillo Párraga, 2025), sino también políticas públicas robustas de servicios de cuidados, incentivos a la corresponsabilidad y una revisión crítica de los modelos de organización del trabajo que dan por supuesta la ausencia de responsabilidades familiares.

Es en este marco donde se inserta la dimensión específicamente digital de los cuidados: la intensificación y deslocalización tecnológica de las tareas de cuidado añade una capa adicional de exigencias temporales y organizativas que se superpone al trabajo remunerado y agrava, de manera cualitativamente insólita, la desigualdad de género laboral.

3. La carga digital del cuidado: concepto, características y sesgo de género

La noción de carga digital del cuidado permite atraer una dimensión específica y emergente del trabajo de cuidados no remunerado que realizado a través de tecnologías digitales. Puede definirse, grosso modo, como el conjunto de tiempos, energías y responsabilidades que las personas cuidadoras –principalmente mujeres– invierten en organizar, gestionar y supervisar tareas de cuidado mediante dispositivos y plataformas digitales (portales de salud, aplicaciones escolares, mensajería instantánea, sistemas de cita previa, sedes electrónicas administrativas, etc.). A efectos analíticos, proponemos distinguir tres dimensiones de la carga digital del cuidado. En primer lugar, una carga digital de coordinación, integrada por las tareas de organización básica de la vida cotidiana (solicitud y gestión de citas sanitarias, comunicación ordinaria con los centros educativos, recordatorios, avisos, etcétera), que exige una disponibilidad frecuente y casi diaria para atender comunicaciones y completar trámites en línea. En segundo lugar, una carga digital de vigilancia y supervisión, vinculada al seguimiento continuo de la información que generan las plataformas escolares, los sistemas de mensajería instantánea y las aplicaciones de seguimiento de la salud, que obliga a «estar pendiente» de un flujo constante de notificaciones, decisiones y microajustes. En tercer lugar, una carga digital procedimental o jurídico-administrativa, que comprende la realización de solicitudes, recursos, reclamaciones, renovaciones y demás actuaciones formales ante las administraciones públicas y entidades gestoras, y que

requiere no sólo tiempo y competencias digitales, sino también la asunción de una responsabilidad añadida por las consecuencias jurídicas de dichos trámites.

Esta tipología no pretende agotar la diversidad de tareas que integra la carga digital del cuidado, pero sí iluminar mejor su impacto jurídico-laboral. La carga de coordinación se proyecta directamente sobre la organización del tiempo de trabajo y la disponibilidad diaria; la carga de vigilancia incide de manera más intensa en la salud mental y en los riesgos ligados a la hiperconectividad y a la doble presencia; y la carga procedimental pone de relieve la externalización hacia el ámbito doméstico de funciones administrativas que carecen de algún tipo de reconocimiento pero que sin embargo son exigidas. En conjunto, estas tres dimensiones permiten comprender la carga digital del cuidado como un continuum de trabajo no remunerado que acompaña a las personas cuidadoras a lo largo de la jornada laboral y de los tiempos de descanso.

Tal como señala Heaselgrave (2025) al analizar el “*unpaid digital care work*” de las madres, se trata de un trabajo que implica esfuerzo mental o físico y que es costoso en términos de tiempo y recursos que, en un hogar digital, debe ampliarse para incluir el trabajo adicional que implica gestionar el uso de los medios digitales.

Desde el punto de vista funcional, la carga digital del cuidado comparte rasgos con la ya conocida carga mental del trabajo doméstico y de cuidados, pero presenta características propias derivadas de su mediación tecnológica. En primer lugar, es una carga altamente intensa, constante y ubicua dado que el flujo de tareas digitales es intenso, constante e implacable y acarrea un peaje físico y emocional. En segundo lugar, se caracteriza por la fragmentación y la microtarea: la gestión de correos del colegio, notificaciones de plataformas, recordatorios de citas médicas o avisos administrativos se inserta en pequeños intervalos a lo largo de la jornada, incluidos tiempos de trabajo y de descanso, generando una sensación de disponibilidad permanente. En tercer lugar, se superpone al trabajo remunerado y al cuidado presencial, de modo que muchas de estas tareas digitales se realizan “en paralelo” a otras actividades, con el consiguiente aumento de la carga cognitiva, el estrés y el riesgo de errores, algo ampliamente documentado por la literatura sobre *gendered mental labor* (Reich-Stiebert, Froehlich y Voltmer, 2023).

A ello se añade un rasgo jurídico-laboral en el área iuslaboralista crucial: la invisibilidad de esta carga en las categorías clásicas. Las tareas que integran la carga digital del cuidado no aparecen registradas como tiempo de trabajo, no computan a efectos de descansos, ni son objeto de evaluación específica en materia de riesgos, pese a su impacto sobre la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras. Siendo conscientes de la difícil juridificación de la cuestión, es de justicia visibilizar la incuestionable presencia en la vida diaria de las personas cuidadoras pues este camuflaje se ve reforzado por el hecho de que muchas de las tareas digitalizadas son externalizaciones de funciones antes asumidas por las propias instituciones, que se trasladan a los hogares sin un correlativo ajuste de las garantías laborales ni de la organización del trabajo. Desde una perspectiva jurídico-material, la carga digital del cuidado opera así como tiempo de disponibilidad, vigilancia y organización que, aunque se articula a través de tecnologías, permanece jurídicamente silente.

El Parlamento Europeo también se ha preocupado de la cuestión sobre carga mental y teletrabajo subrayando que “*women also shoulder the majority of the mental load related to organising care (budgeting for, planning and scheduling care and household chores)*” (PARLAMENTO EUROPEO, 2022, p. 6), lo que se ha visto agravado en contextos de intensificación del trabajo a distancia y reducción de servicios presenciales.

En el terreno más concreto de la “administración familiar digital”, los estudios y testimonios sobre correos escolares, apps de comunicación con centros educativos y grupos de mensajería ilustran cómo la mayor parte de los mensajes y solicitudes se dirigen a una única persona de referencia por familia, que, cómo no, suele ser la madre. Esta concentración personal refuerza la asignación de la responsabilidad organizativa y, con ella, la carga mental y temporal asociada. Desde la perspectiva de la salud y del bienestar, diversos trabajos sobre sobrecarga digital describen cómo esta acumulación de tareas tecnológicas se percibe como una forma de “*hidden work*” (Goodwin, 2025) que recae de manera desproporcionada sobre las mujeres y contribuye al denominado “*digital double burden*” (Lancaster University, 2024), esto es, la doble carga digital derivada de la combinación de trabajo remunerado altamente conectado y gestión digital del hogar y los cuidados.

Resumidamente, creemos que la carga digital del cuidado puede ser conceptualizada como una modalidad específica de trabajo de cuidados, pues sin duda, en una sociedad digital como la que vivimos, su consideración autónoma merece ser, al menos, estudiada.

4. Impacto laboral de la carga digital del cuidado

Tal como venimos señalando, la carga digital del cuidado tiene un impacto laboral directo sobre el tiempo de trabajo, la disponibilidad y la salud, hasta el punto de configurar una nueva forma de sobrecarga estructural que el Derecho del trabajo aún no ha tipificado de manera específica.

En términos de organización del tiempo, la carga digital del cuidado opera como una extensión invisible en la jornada laboral. El teletrabajo y trabajo a distancia muestran crónicamente cómo las personas trabajadoras –y, en mayor medida, las mujeres– realizan un trabajo adicional sin remunerar, al seguir conectadas y atendiendo obligaciones laborales fuera del horario ordinario. La superposición de esta hiperconectividad laboral con la gestión digital de los cuidados genera una disponibilidad casi permanente, en la que las trabajadoras se ven obligadas a atender simultáneamente demandas provenientes del empleador y de las instituciones.

La literatura contemporánea ha acuñado el concepto de “*digital double burden*” (Goodwin, 2025) para describir el efecto acumulativo de las exigencias digitales del trabajo remunerado y del trabajo de cuidados. Un interesante estudio comparativo sobre comunicación digital en 29 países identifica una carga digital doble de trabajo y familia y concluye que las mujeres tienen más probabilidades de manejar una sobrecarga digital intensa tanto en el trabajo como en el hogar (Hu y Qian, 2024). La investigación pone de relieve, además, que el flujo de tareas digitales asumido por las mujeres implica destinar

segmentos recurrentes de tiempo –a menudo dentro de la jornada o del tiempo de descanso– a tareas que no son ni reconocidas ni compensadas en el plano laboral, ni social si quiera.

La carga digital del cuidado incide también sobre el contenido y la efectividad del derecho a la desconexión digital. La normativa española –artículo 88 de la LO 3/2018 y Ley 10/2021 de trabajo a distancia– configura la desconexión como un derecho a no atender comunicaciones profesionales fuera de horario. Sin embargo, este esquema sigue operando sobre una separación tajante entre comunicaciones laborales y vida personal que no refleja la realidad de las trabajadoras con responsabilidades de cuidado en la era digital.

Por otro lado, la administración digital de los cuidados se concentra a menudo en franjas horarias contiguas o superpuestas a la jornada laboral, aprovechando huecos o “tiempos muertos” que, en la práctica, dejan de ser tales. La consecuencia es una fragmentación de los tiempos de trabajo y de descanso, en la que la persona trabajadora no llega a disfrutar de verdaderos periodos de desconexión ni durante la jornada (por la constante interrupción de tareas laborales con gestiones digitales) ni fuera de ella (por la prolongación de las tareas familiares digitales en las tardes y noches). El asunto no es baladí, pues esta cultura del “*always on*” se asocia a mayores niveles de estrés, ansiedad y *burnout*, afectando de forma especialmente intensa a las mujeres, sobrecargadas por la combinación de exigencias laborales y familiares (Castro-trancón, Zuazua-vega, Osca, y García-zquierdo, 2024).

En cuanto a los riesgos en salud mental y trayectorias profesionales, la intensificación de la carga digital tiene efectos nocivos claros. El referido “*gendered mental labor*” concluye que la carga mental de organización del hogar y de los cuidados –incluida su dimensión digital– se asocia con mayores niveles de estrés, fatiga, sintomatología ansiosa y depresiva, así como con dificultades de concentración y desempeño en el trabajo. A ello se suma que las interrupciones constantes y la multitarea ligada a la gestión digital del cuidado reducen la calidad del tiempo de trabajo, incrementan la percepción de conflicto trabajo–vida y erosionan la satisfacción laboral.

4.1. Tiempo de trabajo, disponibilidad y desconexión digital

La carga digital del cuidado tensiona directamente las fronteras jurídicas del tiempo de trabajo y vacía de contenido, en parte, el derecho a la desconexión digital, especialmente en el caso de las mujeres trabajadoras.

En el plano normativo, el ordenamiento español reconoce un derecho general a la desconexión digital. El artículo 88 de la LO 3/2018 establece que “los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. Este derecho se refuerza en el artículo 18 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, y en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores que también establece el derecho “a la intimidad en

el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidación frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Sin embargo, este diseño parte de una dicotomía clásica entre comunicaciones laborales y vida privada que no recoge la realidad de las personas que, durante y fuera de la jornada, deben gestionar un volumen creciente de tareas de cuidado digital. La digitalización de los cuidados reconfigura de facto los límites del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso. La investigación sobre trabajo digital de cuidados pone de manifiesto que este flujo continuo de tareas digitales genera una lógica de disponibilidad permanente que invade los espacios de descanso y dificulta los procesos de desconexión.

La hiperconectividad confirma, además, que la expectativa de estar siempre en línea erosiona la capacidad de recuperación y aumenta la percepción de carga de trabajo, con efectos negativos medibles sobre la salud mental. El INSSST ha advertido que la hiperconectividad, entendida como uso intensivo y continuado de TIC en el trabajo, se asocia a un empeoramiento de la salud mental a medida que aumentan las puntuaciones en hiperconexión y en factores de exigencia. Si a esta hiperconectividad estrictamente laboral se superpone la hiperconectividad derivada de la carga digital del cuidado, el resultado es una disponibilidad prácticamente permanente que vacía de contenido la idea de un “tiempo de descanso real”, especialmente en el caso de las mujeres, más expuestas a esta doble exigencia.

4.2. Riesgos psicosociales y salud de las trabajadoras

La carga digital del cuidado es un factor claro de riesgo psicosocial que incide de manera diferenciada en la salud mental de las mujeres trabajadoras. La literatura sobre *mental labor* muestra que el trabajo cognitivo asociado a la organización del hogar y de los cuidados –planificación, anticipación, toma de decisiones– se vincula a mayores niveles de estrés, menor satisfacción vital y de pareja y desventajas profesionales para las mujeres, que asumen la mayor parte de esta carga (Reich-Stiebert, 2023, p. 282). La dimensión digital de esta carga intensifica dichas consecuencias, al multiplicar los puntos de interrupción, la multitarea y la sensación de vigilancia continua, factores todos ellos asociados a un aumento del conflicto trabajo–familia y del malestar psíquico.

Por otro lado, la ya mencionada “doble presencia” o conflicto trabajo–familia genera igualmente un proceso de pérdida de salud que se agrava cuando la jornada es extensa y las demandas son elevadas, y la carga digital del cuidado añade una capa adicional a esta doble presencia: la persona permanece mentalmente ocupada en tareas digitales de organización, seguimiento y respuesta, lo que mantiene activos los mecanismos de estrés más allá de la jornada estrictamente productiva.

En paralelo, la literatura específica sobre la división de la “*cognitive household labor*” confirma que un alto porcentaje de carga cognitiva doméstica incrementa el conflicto fa-

milia-trabajo de las mujeres, evidenciando la dimensión estructuralmente generizada del fenómeno (Haupt y Gelbgiser, 2023). Si se tiene en cuenta que la administración digital de los cuidados se superpone a esta carga cognitiva tradicional, puede sostenerse que esta nueva carga del cuidado opera como un factor de riesgo psicosocial típicamente femenino, ligado tanto a las condiciones de trabajo como a la organización social de los cuidados.

En este escenario, la ausencia de una normativización expresa de la carga digital del cuidado en la legislación de prevención y en las evaluaciones de riesgos psicosociales no es neutra. Aunque los marcos generales permiten integrar factores como el conflicto trabajo-familia, la doble presencia o la cultura de la conexión ininterrumpida dificulta su identificación y, en consecuencia, la adopción de medidas preventivas adecuadas. Ello implica que una parte relevante de los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres trabajadoras –derivados de la suma de obligaciones laborales y de tareas digitales de cuidado– permanece oculta en los diagnósticos empresariales y en las políticas de salud laboral, reforzando el carácter estructural de la desigualdad y desplazando los costes sobre la salud de las propias trabajadoras.

Desde esta perspectiva, la carga digital del cuidado actúa como una forma de extensión encubierta del tiempo de trabajo y de intensificación de la jornada, que no es captada por los instrumentos clásicos de control de jornada ni por la regulación de la desconexión digital. El Derecho del trabajo reconoce formalmente el derecho a no atender comunicaciones profesionales fuera de horario, pero guarda silencio sobre el efecto acumulativo de la gestión digital de cuidados en la disponibilidad temporal y en la necesidad de descanso de quienes asumen dichas tareas.

Desde la perspectiva de la igualdad, la invisibilidad jurídica de la carga digital del cuidado encaja con precisión en el patrón de la discriminación indirecta por razón de sexo. La configuración aparentemente neutra del tiempo de trabajo, de la disponibilidad digital y de los requisitos para acceder y gestionar servicios sanitarios, educativos o de protección social a través de medios electrónicos produce un impacto desproporcionado sobre las mujeres, que siguen asumiendo mayoritariamente las responsabilidades de cuidado. La ausencia de una consideración expresa en la regulación del tiempo de trabajo, en el diseño de los derechos de conciliación y en la evaluación de riesgos psicosociales implica que los costes de la digitalización de los cuidados se descargan, en la práctica, sobre el tiempo, la salud y las oportunidades profesionales de las trabajadoras. En este sentido, este fenómeno digital del cuidado constituye un ejemplo paradigmático de cómo los instrumentos clásicos del derecho del trabajo, si no incorporan la perspectiva de género y la dimensión digital de los cuidados, pueden contribuir a consolidar nuevas formas de discriminación bajo la apariencia de neutralidad técnica. Al hilo de la cuestión, no sería absurdo plantear una reinterpretación de las obligaciones de igualdad y de integración de la perspectiva de género contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de modo que la planificación de tiempos, medios digitales y canales de acceso a los servicios públicos tenga en cuenta expresamente el impacto diferenciado de la carga digital del cuidado.

5. Respuesta del Derecho del trabajo y propuestas de mejora

La respuesta del Derecho del trabajo a las transformaciones económicas, tecnológicas y sociales de las últimas décadas ha sido significativa, pero también fragmentaria y a menudo tardía, lo que explica que una parte importante de la doctrina subraye la necesidad de una reforma profunda orientada a actualizar las instituciones clásicas y garantizar una protección eficaz frente a las nuevas formas de precariedad. Como ha señalado el profesor Rojo Torrecillas (Rojo Torrecilla, 2018) la digitalización y las plataformas exigen integrar las nuevas realidades en las relaciones laborales, entre otros en la negociación colectiva, en los sistemas de solución autónoma de los conflictos y en la formación profesional para el empleo.

A ello se suma la existencia de lagunas o desequilibrios en la regulación del tiempo de trabajo y de la conciliación, en un contexto de intensificación de ritmos productivos y de creciente disponibilidad exigida, lo que ha motivado propuestas específicas de reconocimiento de derechos digitales laborales, como el derecho a la desconexión previsto en la Ley Orgánica 3/2018 ya comentado (Rojo Torrecilla, 2018).

En el plano de la regulación material, de la misma manera se presentan carencias relevantes en tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, que se han hecho especialmente visibles con la expansión del teletrabajo, la economía de plataformas y la hiperconectividad. El reconocimiento normativo de derechos digitales laborales –como el derecho a la desconexión– constituye un primer paso, pero se ve condicionada por culturas empresariales las cuales se encuentran en la mayoría de las situaciones de una u otra manera siempre en línea.

En este mismo plano se sitúa la necesidad de una regulación más precisa del trabajo a distancia y de las nuevas formas de trabajo digital, que garantice que la flexibilidad espaciotemporal no se convierta en prolongación encubierta de jornada, aislamiento o externalización de riesgos, sino en una verdadera mejora de la conciliación y del bienestar.

Seguidamente, sería preciso activar un bloque de reformas dirigidas a reforzar el papel de Inspección de Trabajo y de las autoridades administrativas competentes, dotándolas de recursos y potestades suficientes para que el incumplimiento reiterado de la normativa laboral y de seguridad social deje de ser una estrategia rentable.

Paralelamente, se propone una actualización periódica del propio derecho del trabajo y de la protección social para acompañar la evolución del “futuro del trabajo”: incorporación de estándares claros sobre los efectos de la digitalización ligada a los cuidados reforzada por los tiempos de descanso, la privacidad y de la salud mental, el reconocimiento normativo del derecho a cuidar y a ser cuidado, y atención específica a la carga digital del cuidado y a sus efectos de género. Solo mediante esta combinación de refuerzo de la función protectora, reequilibrio del poder de negociación, eficacia institucional y adaptación a los riesgos tecnológicos emergentes, el derecho del trabajo podrá responder de manera coherente y justa a las nuevas formas de desigualdad que se manifiestan en el mundo laboral contemporáneo y, en particular, a la desigualdad de género ligada al cuidado analizada en este trabajo.

6. Breve referencia a la protección social del cuidado digital

La protección social del llamado cuidado digital se está construyendo alrededor de tres ejes: el reconocimiento de riesgos específicos en entornos en línea, la extensión de derechos clásicos de protección social al trabajo digitalizado y la incorporación de derechos digitales laborales como la desconexión. Así fue subrayado en el Informe “Digitalización y protección social. 30 desafíos para 2030” (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2021).

En primer lugar, la digitalización ha obligado a los sistemas de protección social a considerar que buena parte del trabajo, del acceso a prestaciones y de la propia vida cotidiana pasa por entornos digitales, de modo que la exclusión ya no se produce solo por falta de ingresos, sino también por falta de “alfabetización digital” y de capacidad para usar con garantías los servicios en línea. “La preocupación actual [...] se establece hoy en la alfabetización digital, en los conocimientos necesarios para poder utilizar los medios digitales de una manera eficiente y con garantías”, destaca el Informe citado (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2021, p.13). Lo que conecta la protección social con políticas de formación y acompañamiento digital. Esta perspectiva debería ser complementada con iniciativas específicas de cuidado digital, donde se abogase por un consenso que articule una gobernanza de corresponsabilidad, principios y medidas concretas, junto con un plan de acción con roles e indicadores.

En segundo lugar, el trabajo mediado por tecnologías plantea la necesidad de asegurar que la protección social clásica (salud, accidentes, desempleo, maternidad) alcance también a quienes trabajan en estos formatos.

Finalmente, en el ámbito estrictamente laboral, la protección social del cuidado digital pasa por reconocer derechos específicos que protegen la salud, el descanso y la vida privada frente a la hiperconexión. Como hemos señalado, la normativa y la doctrina subrayan que este derecho implica, en la práctica, no contestar correos, llamadas o mensajes fuera de jornada, vinculándolo directamente con la prevención de riesgos psicosociales y con la conciliación en contextos digitales. A ello se suman otras garantías en teletrabajo, como la igualdad de trato respecto al trabajo presencial, la protección de la intimidad en el domicilio y el acceso a formación y medios técnicos seguros, que forman parte de una noción emergente de “cuidado digital” como obligación compartida de empresas, poderes públicos y personas trabajadoras para preservar la salud, la dignidad y la autonomía tecnológica en la vida laboral (Observatorio de Derechos Digitales, s.f).

7. Conclusiones

Estas reflexiones permiten concluir que el Derecho del trabajo y la protección social se encuentran en un momento de transición profunda, atravesado por la digitalización, la fragmentación de las trayectorias laborales y la expansión de nuevas formas de precariedad, pero también por una renovada atención a los cuidados y a sus dimensiones de

género. En este contexto, se aprecia una tensión constante entre flexibilidad económica y garantía de derechos, que ha dado lugar a reformas ambivalentes: por un lado, se han reforzado ciertos núcleos de protección y se han creado nuevos derechos –en particular los derechos digitales laborales y las primeras formulaciones del derecho al cuidado–; por otro, se ha ampliado el margen de ajuste empresarial y se han consolidado dinámicas de desprotección en los márgenes del sistema, donde se sitúan con frecuencia las mujeres y quienes sostienen el trabajo de cuidados.

Desde el punto de vista iuslaboralista, se confirma que su función tuitiva sigue siendo imprescindible para equilibrar una relación estructuralmente asimétrica, pero también que sus categorías clásicas se ven puestas a prueba por fenómenos como el trabajo en plataformas, el teletrabajo intensivo, la disponibilidad, los trámites electrónicos, o la gestión administrativa. De ahí que una correcta solución llegue por la reelaboración de estas categorías que permita reconocer esta carga para reconstruir la noción de trabajo digital de cuidados y trabajo digital para repensar los contornos de la jornada en un entorno de conectividad permanente. El objetivo no es abandonar los principios fundantes del Derecho del trabajo, sino actualizarlos para que sigan siendo operativos en la economía digital y, al mismo tiempo, incorporen la centralidad del cuidado como dimensión estructural de la ciudadanía social.

En el ámbito de la protección social, creemos que el reto está en rediseñar el actual sistema para reconocer las dobles y triples jornadas digitales, incorporando reglas específicas que eviten penalizaciones asociadas al cuidado cibernético. En paralelo, la irrupción de lo digital obliga a añadir una capa de “cuidado tecnológico”: acceso efectivo y no discriminatorio a servicios digitales y protección frente a los riesgos derivados de la hiperconexión.

Las reflexiones sobre el cuidado digital muestran que el bienestar en el trabajo del siglo XXI pasa también por la protección de la salud mental, del tiempo de descanso y de la intimidad frente a la invasión constante de pantallas, dispositivos y sistemas de control, tanto en el espacio físico como en el hogar. Derechos como la desconexión digital, la protección de datos o las garantías específicas en teletrabajo y plataformas no son añadidos ornamentales, sino piezas centrales de un nuevo equilibrio entre organización empresarial y dignidad de la persona trabajadora. Ligado a ello, el cuidado digital exige políticas de corresponsabilidad entre poderes públicos y empresas de manera que el uso de la tecnología no agrave las desigualdades existentes –en especial la desigualdad de género en el reparto del trabajo de cuidados y de la carga mental–, sino que contribuya a mitigarlas mediante diseños institucionales y organizativos sensibles al género. Ello implica reconocer expresamente la carga digital del cuidado como un factor relevante en la organización del tiempo de trabajo y en la prevención de riesgos laborales y psicosociales, incorporar indicadores específicos en las evaluaciones, revisar las políticas de desconexión digital y de teletrabajo desde una perspectiva de género y promover medidas que limiten la disponibilidad permanente.

En definitiva, reconocer jurídicamente la carga digital del cuidado supone dar un paso más en la comprensión de las relaciones entre género, trabajo y tecnología. Y es que, lejos de tratarse de un fenómeno marginal, constituye hoy una pieza central en la organi-

zación social del tiempo y en las desigualdades de género en el empleo. Por ello, integrar esta dimensión en la regulación del tiempo de trabajo, en el derecho a la desconexión, en la prevención de riesgos, en la negociación colectiva y en las políticas de protección social no es una opción únicamente técnica, sino una exigencia derivada del derecho a los cuidados y de la igualdad efectiva.

Sólo a través de esta mirada que combine la perspectiva de género y la perspectiva digital será posible evitar que la transformación tecnológica se convierta en un nuevo vector de precarización y discriminación, junto con aprovechar su potencial para avanzar hacia un modelo de trabajo y de cuidados más justo y corresponsable.

Bibliografía

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). Women in development (Documento A/70/256). Naciones Unidas.
- BBC Future. (2024, septiembre 30). Digital overload: Why women are doing a hidden form of work for their families. <https://www.bbc.com/future/article/20240930-how-technology-creates-hidden-work-for-women>
- Busby, N. (2011). A right to care? Unpaid care work in European employment law. Oxford University Press.
- Castro-Trancón, N., Zuazua-Vega, M., Osca, A., Cifre, E., & García-Izquierdo, A. L. (2024). Effects of teleworking on wellbeing from a gender perspective: A systematic review. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, Artículo 1360373. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1360373>
- Durán Heras, M. A. (2018). La riqueza invisible del cuidado (Vol. 30). Universitat de València.
- Fernández López, L., & Schonard, M. (2022). An ambitious future for Europe's women after COVID-19: Mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work after the pandemic (PE 719.547). Parlamento Europeo.
- Gidget Foundation. (s. f.). Mothers are drowning under the invisible mental load. This is how we can help. <https://www.gidgetfoundation.org.au/gidget-blog/mothers-are-drowning-under-the-invisible-mental-load-this-is-how-we-can-help>
- Goodwin, K. (2025, mayo 21). The digital double burden: Why women are burning out faster in 2025 and what we can do about it. <https://www.drkristygoodwin.com/the-digital-double-burden-why-women-are-burning-out-faster-in-2025-and-what-we-can-do-about-it/>
- Haupt, A., & Gelbgiser, D. (2024). The gendered division of cognitive household labor, mental load, and family-work conflict in European countries. *European Societies*. <https://doi.org/10.1080/14616696.2023.2271963>
- Heaselgrave, F. (2025). Unpaid digital care work: Unmasking the parental mediation practices of contemporary mothers. *New Media & Society*, 27(1), 281-296. <https://doi.org/10.1177/14614448231174420>

- Hu, Y., & Qian, Y. (2024). Gendering digital labor: Work and family digital communication across 29 countries. *Community, Work & Family*, 27(5), 588-611. <https://doi.org/10.1080/13668803.2024.2373852>
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). (s. f.). Survey of Gender Gaps in Unpaid Care, Individual and Social Activities – 1st wave. <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). (s. f.). Survey of Gender Gaps in Unpaid Care, Individual and Social Activities – 2nd wave. <https://eige.europa.eu/about/projects/care-survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-2nd-wave>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2025). Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral.
- Kiki App. (s. f.). School emails, WhatsApp chaos, and mental overload: It's time to rethink family admin. <https://getkiki.app/school-emails-whatsapp-chaos-and-mental-overload-its-time-to-rethink-family-admin/>
- Lancaster University. (2024, agosto 7). Women at risk of “digital overload” – New research reveals. <https://www.lancaster.ac.uk/news/women-at-risk-of-digital-overload-new-research-reveals>
- Miller Westoby, N. (2021). Unpaid care work and gender equality in EU law: Evaluating EU social policy and EU free movement of persons law (Tesis doctoral).
- Observatorio de Derechos Digitales. (s. f.). Derechos digitales en el trabajo. Gobierno de España. <https://www.derechosdigitales.gob.es/es/novedades/derechos-digitales-en-el-trabajo>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). The impact of care responsibilities on women's labour force participation (ILO Statistical Brief No. 1).
- Organización Mundial de la Salud. Oficina Regional para Europa. (2024, marzo 8). Digital tools can help improve women's health and promote gender equality. <https://www.who.int/europe/news/item/08-03-2024-digital-tools-can-help-improve-women-s-health-and-promote-gender-equality--who-report>
- Parents. (s. f.). New study looks at mothers' unpaid digital care work. <https://www.parents.com/study-looks-at-mothers-unpaid-digital-care-work-7965834>
- Parlamento Europeo. (2022). Mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work (Policy Brief PE 719.547). [https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/245252/IPOL_BRI\(2022\)719547_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/245252/IPOL_BRI(2022)719547_EN.pdf)
- Parlamento Europeo. (2025). The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women's mental health.
- Reich-Stiebert, N., Froehlich, L., & Voltmer, J. B. (2023). Gendered mental labor: A systematic literature review on the cognitive dimension of unpaid work within the household and childcare. *Sex Roles*, 88(11-12), 475-494.
- Rojo Torrecilla, E. (2018, mayo 14). Tecnología y relaciones laborales: La digitalización de la función de trabajo. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/05/tecnologia-y-relaciones-laborales-la.html>

- Rojo Torrecilla, E. (2018, mayo 22). Tecnología y relaciones laborales: La digitalización de la función de trabajo (continuación). http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/05/tecnologia-y-relaciones-laborales-la_22.html
- Rojo Torrecilla, E. (2018, diciembre 7). Los derechos digitales laborales en la era de la transformación digital. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/los-derechos-digitales-laborales-en-la.html>
- Unión General de Trabajadores (UGT). (s. f.). Salud mental, desconexión digital y teletrabajo. <https://saludlaboralugtpv.es/salud-mental-desconexion-digital-teletrabajo-prl/>
- Vleeshouwers, J., et al. (2022). The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(10), 2025-2051. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01901-4>