

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo

International Association of Cooperative Law Journal

No. 66/2025

DOI: <https://doi.org/10.18543/baidc662025>

ARTICLES / ARTÍCULOS

El teletrabajo en las cooperativas de trabajo asociado: ¿una medida efectiva para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad?

Telework in associated work cooperatives: An effective measure to promote conciliation and co-responsibility?

Josune López Rodríguez

doi: <https://doi.org/10.18543/baidc.3180>

Recibido: 28.11.2024 • Aceptado: 14.02.2025 • Fecha de publicación en línea: marzo de 2025

Derechos de autoría (©)

El *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo* es una revista de acceso abierto lo que significa que es de libre acceso en su integridad inmediatamente después de la publicación de cada número. Se permite su lectura, la búsqueda, descarga, distribución y reutilización legal en cualquier tipo de soporte sólo para fines no comerciales y según lo previsto por la ley; sin la previa autorización de la Editorial (Universidad de Deusto) o el autor, siempre que la obra original sea debidamente citada (número, año, páginas y DOI si procede) y cualquier cambio en el original esté claramente indicado.

Copyright (©)

The *International Association of Cooperative Law Journal* is an Open Access journal which means that it is free for full and immediate access, reading, search, download, distribution, and lawful reuse in any medium only for non-commercial purposes, without prior permission from the Publisher or the author; provided the original work is properly cited and any changes to the original are clearly indicated.

El teletrabajo en las cooperativas de trabajo asociado: ¿una medida efectiva para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad?

(Telework in associated work cooperatives: An effective
measure to promote conciliation and co-responsibility?)

Josune López Rodríguez¹
Universidad de Deusto (España)

doi: <https://doi.org/10.18543/baidc.3180>

Recibido: 28.11.2024

Aceptado: 14.02.2025

Fecha de publicación en línea: marzo de 2025

Sumario: 1. Introducción. 2. Aproximación a las cooperativas de trabajo asociado. 3. Alcance jurídico del teletrabajo: en particular, su aplicación a las cooperativas de trabajo asociado. 4. Teletrabajo y conciliación: ¿es el teletrabajo una medida óptima para fomentar la conciliación personal, familiar y laboral en las cooperativas de trabajo asociado? 4.1. El impacto del teletrabajo en la conciliación personal, familiar y laboral. 4.2. Teletrabajo y conciliación en las cooperativas de trabajo asociado. 5. La corresponsabilidad familiar en el marco del teletrabajo: hacia una conciliación corresponsable. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

Summary: 1. Introduction. 2. Approach to associated work cooperatives. 3. Legal scope of teleworking: in particular, its application to associated worker cooperatives. 4. Teleworking and conciliation: is teleworking an optimal measure to promote personal, family and work conciliation in associated worker cooperatives? 4.1. The impact of teleworking on personal, family and work conciliation. 4.2. Teleworking and conciliation in associated work cooperatives. 5. Family co-responsibility in the framework of teleworking: towards a co-responsible conciliation. 6. Conclusions. 7. Bibliography.

Resumen: En el presente estudio se analiza el régimen jurídico del teletrabajo en las cooperativas de trabajo asociado, con la finalidad última de dilucidar si este constituye una herramienta efectiva para favorecer y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad familiar. A tal fin, en primer lugar, se expondrá brevemente el con-

¹ Profesora Doctora de Derecho Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto. Email: josunelopezrodriguez@deusto.es.

cepto de las cooperativas de trabajo asociado. En segundo lugar, se analizará el alcance jurídico del teletrabajo, prestando especial atención a su aplicación a esta clase de cooperativas. En tercer lugar, se estudiará el binomio teletrabajo y conciliación, en aras de comprobar si el teletrabajo es una medida óptima para fomentar la conciliación en las cooperativas de trabajo asociado. En cuarto lugar, se abordará la corresponsabilidad familiar en el marco del teletrabajo, haciéndose hincapié en la necesidad de promover una conciliación corresponsable. Y, en último lugar, se expondrán las principales conclusiones de la investigación.

Palabras clave: cooperativas de trabajo asociado; teletrabajo; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; corresponsabilidad; igualdad de género.

Abstract: This study analyzes the legal regime of teleworking in associated work cooperatives, with the ultimate goal of elucidating whether this constitutes an effective tool to favor and promote the reconciliation of personal, family and work life, as well as family co-responsibility. To this end, first, the concept of associated worker cooperatives will be briefly explained. Secondly, the legal scope of teleworking will be analyzed, paying special attention to its application in this type of cooperatives. Thirdly, the binomial teleworking and conciliation will be studied, in order to verify if teleworking is an optimal measure to promote conciliation in associated work cooperatives. Fourthly, family co-responsibility will be addressed within the framework of teleworking, emphasizing the need to promote co-responsible conciliation. And, finally, the main conclusions of the research will be presented.

Keywords: associated worker cooperatives; teleworking; conciliation of personal, family and work life; co-responsibility; gender equality.

1. Introducción

La digitalización es una realidad innegable que afecta a todos los aspectos de la vida, entre ellos, al ámbito del trabajo. Las nuevas tecnologías han llegado para quedarse y lo que debe pretenderse es establecer una convivencia pacífica con ellas, para aprovechar al máximo sus beneficios y protegerse frente a sus riesgos.

En este contexto, la experiencia pandémica vivida por la Covid-19 ha evidenciado la necesidad de abordar de manera urgente distintos temas, entre los que destaca, especialmente, el teletrabajo. En íntima conexión con esta forma de organización del trabajo, otras materias como la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad familiar cobran especial relevancia y requieren su adaptación a la nueva realidad social y laboral.

En el marco de la crisis vivida como consecuencia de la pandemia, la Economía Social se ha erigido como alternativa para paliar los efectos negativos de la regresión. Concretamente, en las últimas décadas, las cooperativas, como entidades de la Economía Social, han demostrado ser fórmulas adecuadas para afrontar las situaciones de crisis. Además, las cooperativas se basan en los valores de autoayuda, autoresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad y se caracterizan por valores éticos como la honestidad y la responsabilidad social, lo que sugiere que sean entidades idóneas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad familiar.

Así las cosas, en el actual escenario post-covid, las cooperativas —en especial, las cooperativas de trabajo asociado— se enfrentan a distintos desafíos, entre los que se encuentra la implantación y la consolidación del teletrabajo, así como la efectiva promoción y garantía de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad.

Partiendo de estas premisas, el presente estudio tiene por objeto analizar el régimen jurídico del teletrabajo en las cooperativas de trabajo asociado, ello con el fin último de comprobar si esta modalidad de organización del trabajo constituye una herramienta óptima para favorecer y fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad familiar.

Para lograr este objetivo, primero, se estudiará brevemente el concepto de las cooperativas de trabajo asociado. Una vez hecha esta delimitación, se analizará el régimen jurídico del teletrabajo y su aplicación a las cooperativas de trabajo asociado. A continuación, se abordará el vínculo entre el teletrabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para verificar si el teletrabajo es una herramienta adecuada

para promover y favorecer la conciliación en las cooperativas de trabajo asociado. Después, se examinará el alcance de la corresponsabilidad familiar en el marco del teletrabajo y se incidirá en la necesidad de promover una conciliación corresponsable. Por último, se enumerarán las principales conclusiones de la investigación.

2. Aproximación a las cooperativas de trabajo asociado

Según la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa, adoptada en 1995, la cooperativa es «una asociación autónoma de personas que se agrupan voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones comunes de carácter económico, social y cultural mediante una empresa de propiedad conjunta y gestionada democráticamente». En otras palabras, la cooperativa puede definirse como «la sociedad que explota una empresa con la finalidad de satisfacer las necesidades de sus socios, quienes asumen además de la obligación de aportar capital, la de realizar actividades económicas con aquélla y ostentan el derecho a participar en la gestión social» (Santos Domínguez, 2015, 4).

Para conseguir sus fines, la cooperativa debe actuar sobre la base de unos valores y principios.

Por un lado, las cooperativas se basan en los valores de autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Al mismo tiempo, las personas socias de las cooperativas sostienen los valores éticos de honestidad, apertura, responsabilidad social y preocupación por los demás. Pues bien, «los valores éticos propios de este modelo de organización empresarial, que pivotan sobre la participación responsable y democrática, y que implican un alejamiento de los fundamentos del capitalismo, se postulan como una alternativa a las sociedades de capital, que resultan especialmente atractivas en un escenario en el que priman la rentabilidad y la competitividad» (Gutiérrez Colominas, 2021, 2).

Y, por otro lado, los principios cooperativos, derivados de los valores, constituyen las pautas mediante las cuales las cooperativas ponen en práctica dichos valores (Martínez Charterina, 1995, 38). En concreto, los principios cooperativos son la adhesión voluntaria y abierta, la gestión democrática de las personas socias, la participación económica de las personas socias, la autonomía e independencia, la educación, formación e información, la cooperación entre cooperativas, y el interés por la comunidad (Morgado Panadero, 2006, 43-45).

En el ordenamiento jurídico español, la Constitución Española² alude expresamente al fomento del cooperativismo en el artículo 129.2, en virtud del cual «los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas».

Más concretamente, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas³, define la cooperativa como «una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional» (artículo 1.1). De esta definición se deduce el propósito de las personas socias para constituir una cooperativa o ser parte de ella, a saber, la finalidad mutualista (Villafáñez Pérez, 2017, 9). Así, la sociedad cooperativa se caracteriza «por la mutualidad y por el derecho de los socios a participar en la gestión de los asuntos sociales» (Santos Domínguez, 2015, 3-4). En este punto, conviene señalar que las cooperativas forman parte de la Economía Social, en virtud del artículo 5.1 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social⁴.

En lo que respecta a las distintas clases de cooperativas, teniendo en consideración el objetivo del presente trabajo, nos centraremos en una de las cooperativas de primer grado, a saber, las cooperativas de trabajo asociado.

Así, de conformidad con el artículo 80.1 de la Ley 7/1999, son cooperativas de trabajo asociado «las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros». En otras palabras, las cooperativas de trabajo asociado son sociedades constituidas «por personas (con capacidad para prestar su trabajo), que se unen con el fin de conseguir puestos de trabajo (en las mejores condiciones posibles), y para ello van a desarrollar, mediante su esfuerzo personal y directo, actividades empresariales (conformes con ciertos principios y valores)» (Fajardo García, 2016a, 194-195).

En este sentido, la finalidad última de estas sociedades «no es tanto lograr la máxima plusvalía derivada de la explotación del capital sino proporcionar puestos de trabajo a las personas socias» (Gutiérrez

² BOE de 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

³ BOE de 17 de julio de 1999, núm. 170.

⁴ BOE de 30 de marzo de 2011, núm. 76.

Colominas, 2021, 8). En concreto, el fin que persiguen las personas socias al constituir una cooperativa de este tipo radica en «disponer de puestos de trabajo en las mejores condiciones posibles» (Fajardo García, 2016b, 230). Así, aunque el resto de las cooperativas que se prevén en la normativa «son susceptibles de generar empleo de calidad y estable [...], son las sociedades cooperativas de trabajo asociado las que tienen el objetivo de proveer a sus miembros de un empleo» (Gómez García y González Vidales, 2022, 214). Junto con esta finalidad, la cooperativa de trabajo asociado tiene un objeto social que es, en esencia, la actividad o actividades que realizará la sociedad para la consecución del fin social común (Fajardo García, 2016a, 199).

El artículo 80.1 de la Ley estatal incluye un último inciso, en virtud del cual «la relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria», ello porque «prestán sus servicios con la correlativa participación en el capital social» (Gómez García y González Vidales, 2022, 218). En la «mixta o superpuesta posición de los socios trabajadores [...] como socios titulares y como trabajadores, la legislación española ha optado por la prevalencia del vínculo societario sobre el contractual laboral o asalariado, como causa o título de su prestación de servicios [...], por lo que, en principio, se les excluye del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo» (González del Rey Rodríguez, 2024, 736).

Si bien es cierto que la normativa matiza que el vínculo que une a la persona socia trabajadora con la cooperativa es de carácter mercantil, no puede obviarse que esta relación mantiene notas de proximidad con el trabajo por cuenta ajena, de ahí que se haya producido «una extensión parcial de algunas de las tutelas que el ordenamiento jurídico laboral proyecta sobre el trabajador por cuenta ajena [...] y el interés de la jurisprudencia y de la doctrina ha dejado de centrarse en el tema de la naturaleza jurídica, desplazándose a una perspectiva más pragmática, el nivel de tutela dispensable a estos trabajadores» (Olarte Encabo, 2002, 175).

Además, «la naturaleza de la relación persona socia trabajadora y sociedad cooperativa no impide que las sociedades cooperativas puedan realizar contrataciones de personas no socias que presten servicios por cuenta ajena en el desarrollo de la actividad económica, si bien atenta, en cierta manera, contra la lógica propia de estas sociedades» (Gutiérrez Colominas, 2021, 7). Es decir, las cooperativas de trabajo asociado pueden contratar a personas trabajadoras por cuenta ajena y establecer con ellas un vínculo laboral basado en el contrato de trabajo, de conformidad con el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto

de los Trabajadores (TRLET)⁵. En este último supuesto, el régimen jurídico aplicable a estas personas trabajadoras será el Derecho del Trabajo común, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 1.1 del TRLET (Gómez García y González Vidales, 2022, 218).

3. Alcance jurídico del teletrabajo: en particular, su aplicación a las cooperativas de trabajo asociado

Después de analizar el concepto de las sociedades cooperativas y, más concretamente, de las cooperativas de trabajo asociado, en el presente apartado se examinará el alcance jurídico del teletrabajo, una forma de trabajo que «quiebra de forma estrepitosa el modelo tradicional de jornada ordinaria con horario completo y distribución regular» (Rodríguez Escanciano, 2020, 2) y que «está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo prácticas novedosas y más flexibles» (Kahale Carrillo, 2023, 243). Estamos, pues, ante «un trabajo remoto y flexible, que permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo» (Sempere Navarro, 2021, 55).

A tal fin, antes de nada, conviene advertir que resulta necesario diferenciar dos supuestos: por un lado, el caso del teletrabajo ordinario recogido en el artículo 13 del TRLET y basado en un acuerdo bilateral de conformidad con la normativa vigente sobre el trabajo a distancia, esto es, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia⁶; y, por otro lado, el teletrabajo por motivos de conciliación basado en el artículo 34.8 del TRLET (Rodríguez Escanciano, 2021, 21). Esto es, mientras el artículo 13 del TRLET establece las normas comunes a todo trabajo a distancia —dentro del cual se enmarca el teletrabajo—, el artículo 34.8 del TRLET dispone las especialidades de aplicación cuando esta modalidad de trabajo se vincula con las necesidades de conciliación (Fernández Prol, 2019, 585).

En lo que respecta al supuesto del teletrabajo ordinario, el artículo 13 del TRLET, en el que se regula el trabajo a distancia, dispone que «las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia», norma que configura el trabajo a distancia «como una “modalidad contrac-

⁵ BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

⁶ BOE de 10 de julio de 2021, núm. 164.

tual” y no como una “relación laboral especial”» (Fernández Avilés, 2022, 21).

En concreto, el artículo 2 de la Ley 10/2021 aporta la definición del «trabajo a distancia», del «teletrabajo» y del «trabajo presencial». Así, a los efectos de lo establecido en la citada norma, se entiende por:

- a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

En lo que al alcance conceptual del teletrabajo se refiere, la definición legal determina, en primer lugar, que este constituye una forma concreta de trabajo a distancia. La norma confirma, así, «la relación género-especie entre el trabajo a distancia y el teletrabajo» (Cordero Gordillo, 2021, 104).

A pesar de que la norma presenta el teletrabajo como una «sub-especie» del trabajo a distancia caracterizado por el uso de las nuevas tecnologías (véase la Exposición de Motivos de la Ley 10/2021), se considera importante hacer un apunte terminológico a este respecto, ya que se trata de dos conceptos «no necesariamente vinculados entre sí» (Fernández Orrico, 2021, 223). Así, el teletrabajo «es solo una parte del género que constituye el trabajo a distancia» (Álvarez Cuesta, 2020, 176), de tal forma que no todo trabajo a distancia es teletrabajo. Es más, puede haber trabajo realizado con dispositivos electrónicos que no sea considerado trabajo a distancia —por ejemplo, por desempeñarse en un lugar fuera del centro de trabajo, pero escogido por la empresa—.

Hecho este inciso, conviene recordar el concepto de trabajo a distancia aportado por el legislador, que ha sido calificado por la doctrina científica como «innecesariamente largo y tortuoso» (Fernández Orrico, 2021, 223). En concreto, a los efectos de la norma citada, el trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se lleva a cabo bien en el domicilio de la persona trabajadora bien en el lugar elegido por esta, matizándose que puede ser durante toda la jornada laboral o parte de la misma, y que, en cualquier caso, debe realizarse con carácter regular.

Respecto del significado de este «carácter regular», el artículo 1 precisa que «se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo». Además, según el artículo 3, «en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos».

Ahora bien, es importante matizar que «el hecho de que una prestación de servicios a distancia no pueda ser calificada como regular por no alcanzar los parámetros señalados, no significa que no nos encontremos ante un trabajo a distancia, en ese caso, ocasional o residual» (Cordero Gordillo, 2021, 103). En el caso de que no se llegue al mínimo exigido por la norma, no se aplicará la Ley 10/2021, sino la legislación laboral ordinaria (Gala Durán, 2021a, 172).

En suma, el trabajo a distancia puede tener un carácter total (salvo las limitaciones para los contratos con menores de edad y los contratos formativos) o un carácter híbrido o mixto (Fernández Avilés, 2022, 20).

Y, en segundo lugar, la definición de teletrabajo especifica que el mismo debe realizarse mediante el uso exclusivo o, por lo menos, prevalente, de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Así pues, «el elemento tecnológico es el rasgo característico» del teletrabajo (Cordero Gordillo, 2021, 104), o, dicho de otro modo, los medios informáticos y las tecnologías de la información y comunicación «se erigen en elemento nuclear del teletrabajo» (Fernández Prol, 2019, 579).

Pues bien, el artículo 4.1 de la Ley 10/2021 establece que «las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional». Más concretamente, en el artículo 4.5 se dispone 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 artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar».

En principio, el reconocimiento que se hace en el apartado quinto del artículo 4 puede valorarse positivamente, en la medida en que se recoge de manera explícita que las personas teletrabajadoras gozan de los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad y que el objetivo último radica en que el trabajo no interfiera con la vida personal y familiar. Este es, concretamente, «uno de los puntos claves en la regulación del trabajo a distancia: encontrar el deslinde adecuado entre el trabajo que se realiza, especialmente cuando se utilizan dispositivos de telecomunicación a distancia, y la vida familiar» (Fernández Orrico, 2021, 229-230).

Ahora bien, si se analiza el artículo 4 con mayor detenimiento, dicho reconocimiento expreso resulta «curioso» o, incluso, «sospechoso» (Gala Durán, 2021a, 178). Y es que el apartado primero del citado precepto ya realiza una declaración genérica de igualdad de derechos entre ambos colectivos de personas trabajadoras —entre los que se incluyen, obviamente, los derechos de conciliación y corresponsabilidad—.

Entonces, ¿por qué el legislador se refiere en el apartado quinto del artículo 4 a los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad? Muy probablemente, la inclusión de este apartado se debe a «la preocupación del legislador a que esos derechos de conciliación y corresponsabilidad no sean tan fáciles de ejercer en el ámbito del teletrabajo» (Gala Durán, 2021a, 178-179). Precisamente, la persona teletrabajadora «va a desempeñar principalmente su actividad laboral en su domicilio, lo que cambia los parámetros habituales, también en materia de conciliación» (Gala Durán, 2021b, 315).

Dicho esto, conviene añadir que, según el artículo 5.1 de la Ley 10/2021, «el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores». Es decir, el trabajo a distancia es voluntario para las dos partes del contrato de trabajo —persona trabajadora y empleadora— y requiere la formalización por escrito de un acuerdo de trabajo a distancia que cumpla los requisitos establecidos por la normativa. Todo ello, de acuerdo con el último inciso del precepto citado, «sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva», como ocurre, ciertamente, con el derecho reconocido en el artículo 34.8 del TRLET (Cordero Gordillo, 2021, 115).

Al hilo de este último apunte, tal y como se ha avanzado, resulta importante diferenciar el teletrabajo regulado por la Ley 10/2021, de la previsión establecida en el artículo 34.8 del TRLET, en el que el teletra-

bajo «se articula como medida de conciliación» (Vida Fernández, 2022, 83). En la actualidad, el trabajo a distancia como vía para favorecer la conciliación se canaliza a través del artículo 34.8 del TRLET (Cordero Gordillo, 2021, 107), una disposición que «prevé la posibilidad de que la persona trabajadora con necesidades de conciliación pueda solicitar la adaptación de su jornada de trabajo sin reducción de su salario» (Meléndez Morillo-Velarde, 2023, 100).

En virtud del precepto citado, «las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral», matizándose que «dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa». Esto es, el trabajo a distancia «se reconoce como un derecho conciliatorio de «adaptación de la forma de prestación del trabajo», siempre que esa opción sea considerada como razonable y proporcionada tanto a las necesidades de conciliación del trabajador/a como de organización y producción de la empresa» (Fernández Collados, 2022, 200).

De este modo, el derecho a solicitar la adaptación de jornada se configura como un derecho individual de cada persona trabajadora, condicionándose su reconocimiento únicamente a las circunstancias previstas en el propio artículo 34.8 del TRLET. En concreto, se requiere que la adaptación solicitada sea razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona solicitante y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa (Meléndez Morillo-Velarde, 2023, 101-102). Al mismo tiempo, se determina que tendrán derecho a realizar esta solicitud las personas trabajadoras con hijos o hijas, hasta que los mismos cumplan doce años, así como aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio y que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos.

Así las cosas, mientras el teletrabajo contemplado en la Ley 10/2021 se caracteriza por la voluntariedad, es decir, no puede imponerse por ninguna de las partes, esta modalidad contractual sí podría ser exigible por la persona trabajadora si se dieran las circunstancias contempladas en el artículo 34.8 del TRLET (Fernández Avilés, 2022, 25-26). En este último supuesto, el derecho a teletrabajar no constituye un derecho

subjetivo de automática concesión a las personas trabajadoras que reúnan las condiciones señaladas previamente (Fernández Prol, 2019, 587). Dicho de otro modo, el derecho a solicitar el teletrabajo no se configura como un derecho incondicionado o absoluto de la persona trabajadora —ya que la empresa puede denegar la petición, aunque de manera justificada—, pero sí como un derecho preferente «en el caso de que el régimen de trabajo a distancia exista en la empresa y esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas» (Fernández Avilés, 2022, 26).

Pues bien, a partir de todo lo dicho, debe señalarse que las disposiciones de la Ley 10/2021 y del artículo 34.8 del TRLET se aplican a las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios en las cooperativas de trabajo asociado, pero no se aplican, en cambio, a las personas socias trabajadoras, en tanto en cuanto la relación entre las personas socias trabajadoras y la cooperativa es —como se ha señalado *supra*— de naturaleza mercantil y no laboral. Sin perjuicio de esta limitación, lo cierto es que «el trabajo digital a distancia puede afectar a todo tipo de trabajadores, sean estos asalariados, empleados públicos, autónomos o incluso socios cooperativistas» (Arrieta Idiákez, 2019, 4).

En concreto, en lo que se refiere a las personas socias trabajadoras, estas podrían teletrabajar, aunque su correspondiente normativa guarda silencio al respecto (Arrieta Idiákez, 2019, 7 y Arrieta Idiákez, 2021, 348). En este sentido, el teletrabajo como modalidad para organizar la prestación de trabajo se puede aplicar en las cooperativas de trabajo asociado siempre que se regule por los estatutos sociales, el reglamento de régimen interno o los acuerdos de la asamblea (Kahale Carrillo, 2023, 264). Ciertamente, el modelo autogestionado de las cooperativas de trabajo asociado permite que «sean los propios socios quienes diseñen el paradigma de teletrabajo que mejor se ajuste a sus necesidades» (Villalba Sánchez, 2023, 427). Por ende, habrá que estar a la regulación interna de cada cooperativa para conocer, en su caso, el alcance del teletrabajo en relación con las personas socias trabajadoras.

A este respecto, teniendo en consideración que las personas que se asocian en una cooperativa de trabajo asociado no solamente persiguen obtener un puesto de trabajo, sino disponer de él en las mejores condiciones posibles, es de esperar que la regulación del teletrabajo en el marco de estas cooperativas sea incluso más garantista que la prevista en la normativa laboral (Villalba Sánchez, 2023, 419).

En cualquier caso, según el artículo 80.5 de la Ley 27/1999, «se-rán de aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre la prevención de riesgos laborales, todas las cuales se aplicarán teniendo en cuenta las especialidades pro-

pías de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa». Por consiguiente, ni los estatutos sociales ni los órganos de la cooperativa tienen libertad absoluta para configurar la regulación del teletrabajo, por lo menos, en lo que concierne a la seguridad y salud (Villalba Sánchez, 2023, 419).

Partiendo del alcance actual del teletrabajo, resulta oportuno hacer alusión a las principales ventajas y desventajas de esta forma de organización del trabajo.

En la Exposición de Motivos de la Ley 10/2021 (Apartado III) se reconoce que «esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo».

Ciertamente, la deslocalización de la persona trabajadora de un lugar y tiempo de trabajo determinados «ha sido aplaudida como una ventajosa herramienta de gestión de recursos en el entendimiento de que puede conllevar importantes ventajas» (Fernández Collados, 2022, 201).

Uno de los principales aspectos positivos que se destaca del teletrabajo es la flexibilidad en la gestión del tiempo, en la medida en que puede favorecer la conciliación personal, familiar y laboral (Fernández Collados, 2022, 201). A pesar de que la fórmula del teletrabajo no incide directamente en la duración de la jornada laboral, lo cierto es que sí puede influir en otros aspectos laborales como, por ejemplo, el horario, ello debido a la flexibilidad que el teletrabajo permite en la mayoría de casos (Álvarez Cuesta, 2020, 185). Así, para las personas trabajadoras esta flexibilidad «se relaciona, de modo principal, con la posibilidad de conciliar mejor su vida laboral y privada (personal y familiar), pues el hecho de poder trasladar el puesto de trabajo al hogar familiar posibilita la combinación del cuidado simultáneo (o, mejor, alternativo) de las responsabilidades familiares» (Mella Méndez, 2017, 1).

Esta flexibilidad horaria puede ser de los más variada, ya que en algunos casos existe una amplia libertad para organizar el tiempo de trabajo, mientras que en otros supuestos esta capacidad resulta más limitada. En cualquier caso, el teletrabajo se vincula con una cierta flexibilidad horaria y autonomía para gestionar el tiempo de trabajo. Si

bien es cierto que esta flexibilidad se valora —en principio— positivamente, en tanto en cuanto puede contribuir a una mejor compatibilidad de la vida privada y profesional de las personas trabajadoras, la doctrina científica advierte que en la práctica esta puede convertirse en «un arma que juegue en contra del descanso laboral» (López Ahumada, 2021. 85).

Igualmente, la ausencia de desplazamientos propia del teletrabajo constituye un aspecto ventajoso, en la medida en que ayuda a reducir el tráfico y, en consecuencia, los accidentes *in itinere* (Álvarez Cuesta, 2020, 178).

A su vez, el hecho de evitar desplazamientos —por lo menos, diarios— contribuye a disminuir la contaminación ambiental y las emisiones con efecto invernadero, así como a proteger el medio ambiente (Fernández Prol, 2019, 582 y Sempere Navarro, 2021, 55).

La desaparición —o minoración— de los desplazamientos físicos también conlleva ahorro de tiempo y de costes, lo que redundará en mayor tiempo para la familia, para la actividad física y para el ocio en general (García Delgado, 2020, 264).

Otro de los aspectos ventajosos característicos del teletrabajo es que favorece la atracción y retención de talento (Fernández Collados, 2022, 201).

Al mismo tiempo, el teletrabajo se vincula con una mayor productividad. Ahora bien, conviene matizar que esta productividad es mayor, principalmente, por dos razones. En primer lugar, el aumento de la productividad responde en parte a un incremento del tiempo de trabajo real, ya que las personas teletrabajadoras tienden a trabajar, por lo general, más horas no remuneradas que las personas que trabajan presencialmente en el centro de trabajo. Y, en segundo lugar, la productividad también aumenta porque en el teletrabajo se sufren menos interrupciones que en el trabajo presencial (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2019, 26).

Además, el teletrabajo permite mejorar la empleabilidad de determinados colectivos vulnerables —por razones de edad, discapacidad, dependencia, violencia de género, etc.— (Fernández Orrico, 2021, 230).

Otro de los aspectos positivos del teletrabajo es que, al permitir el desarrollo de actividades profesionales desde cualquier lugar, puede servir para revitalizar las zonas rurales y áreas geográficamente remotas y lejanas de las grandes urbes (Fernández Prol, 2019, 582 y Fernández Orrico, 2021, 230). A este respecto, el teletrabajo «puede ser un remedio, siquiera parcial, del despoblamiento en ciertas localidades y de revitalizar el valor de ciudades medianas, con su menor carestía de vida, como lugar de residencia» (García Delgado, 2020, 263).

Sin perjuicio de las ventajas comentadas, no puede perderse de vista que esta forma de organización del trabajo también conlleva determinados riesgos (Fernández Collados, 2022, 201).

De hecho, el legislador advierte en la Exposición de Motivos de la Ley 10/2021 acerca de los inconvenientes que puede tener el trabajo a distancia y, en especial, el teletrabajo, en distintos ámbitos, entre otros: «protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna».

Ciertamente, uno de los principales riesgos del teletrabajo es la falta de desconexión digital generada por la hiperconectividad y que atenta contra el descanso de las personas trabajadoras, poniendo en riesgo su seguridad y salud. En este escenario, el derecho a la desconexión digital es esencial no solo para proteger la salud de las personas trabajadoras, sino también su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Gala Durán, 2021b, 327).

Ante esta realidad, hace unos años se produjo el reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital mediante la adaptación al ordenamiento jurídico interno del 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), a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales⁷.

A grandes rasgos, el derecho a la desconexión digital «se caracteriza porque no se ejercita durante la jornada asignada al trabajador, sino en aquellos períodos de tiempo extramuros del contrato de trabajo» (Fernández Orrico, 2021, 252).

Más concretamente, en virtud del artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018, «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 des-

⁷ BOE de 6 de diciembre de 2018, núm. 294.

canso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar».

El citado artículo dispone el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital, al referirse a «los trabajadores y los empleados públicos» como titulares del derecho. Pues bien, aunque el legislador alude de manera genérica a «los trabajadores», «parece que se refiere exclusivamente a los trabajadores asalariados, dejando al margen a los socios cooperativistas y a los trabajadores autónomos, y dentro de estos últimos, especialmente, a los trabajadores autónomos económicamente dependientes» (Arrieta Ildiákez, 2019, 13).

Esta apreciación puede confirmarse por el hecho de que la Disposición final decimotercera de la Ley Orgánica 3/2018 añade un nuevo artículo 20bis al TRLET bajo el título «derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión», en el que se reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital de los trabajadores por cuenta ajena, y, por su parte, la Disposición final decimocuarta de la Ley Orgánica 3/2018 introduce una nueva letra j bis) en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre⁸, en virtud de la cual se reconoce el derecho de los empleados públicos a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Sin embargo, «no se ha operado ninguna modificación en la normativa sobre socios cooperativistas [ni en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, que presenta carácter general, ni en las dieciséis normas autonómicas sobre cooperativas]» (Arrieta Ildiákez, 2019, 13). En otras palabras, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, la normativa cooperativa no ha sido modificada para incluir el reconocimiento del derecho a la desconexión digital de las personas socias trabajadoras.

Con todo, la hiperconectividad o conexión permanente es una realidad que afecta no solamente a las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios en las cooperativas de trabajo asociado, sino a cualquier miembro de la cooperativa, por lo tanto, también a las personas socias trabajadoras (De Íscar De Rojas, 2022, 128). En consecuencia, algunas voces doctrinales abogan por la asimilación de las personas socias trabajadoras a las personas trabajadoras por cuenta ajena respecto de la aplicación del derecho a la desconexión digital, «considerando que el reconocimiento y la regulación de tal derecho deberá

⁸ BOE de 31 de octubre de 2015, núm. 261.

estar ligada a la prestación de trabajo y no a la fórmula contractual que vincule a la persona con la cooperativa» (De Íscar De Rojas, 2022, 129).

Es más, el derecho a la desconexión digital cobra especial importancia en el ámbito del teletrabajo, tal y como puede desprenderse del apartado 3 del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, en virtud del cual el derecho a la desconexión digital se preservará, en particular, «en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».

Teniendo en cuenta que la protección del teletrabajo mediante el reconocimiento del derecho a la desconexión digital «se fundamenta en la noción de protección de la salud y seguridad en el trabajo» (López Ahumada, 2021, 84), podría defenderse la aplicación de las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2018 a las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado, ello con base en el artículo 80.5 de la Ley 27/1999 al que se ha hecho alusión previamente, en virtud del cual serán aplicables a los centros de trabajo y a las personas socias trabajadoras las normas sobre salud laboral y sobre la prevención de riesgos laborales.

4. Teletrabajo y conciliación: ¿es el teletrabajo una medida óptima para fomentar la conciliación personal, familiar y laboral en las cooperativas de trabajo asociado?

4.1. El impacto del teletrabajo en la conciliación personal, familiar y laboral

Tras estudiar el alcance jurídico del teletrabajo en las cooperativas de trabajo asociado, en el presente apartado se analizará si esta figura puede favorecer de manera óptima la conciliación, entendida esta última como «la necesidad de armonizar la vida laboral, familiar y personal» (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009, 61).

A grandes rasgos, el concepto de conciliación está vinculado tanto con la vida personal de la persona trabajadora como con la vida familiar. Por un lado, la conciliación personal se define como «la voluntad de garantizar un adecuado equilibrio entre el cumplimiento de la prestación laboral y el correcto desarrollo de la vida privada, sin que la parcela profesional absorba la personal», y, por otro lado, la conciliación de la vida familiar y profesional tiene por objeto «lograr una adecuada distribución ente el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo dedicado a cumplir con las responsabilidades familiares» (Gala Durán, 2021b, 287-288).

De este modo, el propósito directo de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral radica en proteger los intereses de la familia. Ahora bien, como en la práctica social las responsabilidades familiares han solido recaer principalmente sobre las mujeres, las medidas laborales orientadas a compatibilizar el trabajo con el cuidado de la familia se vinculan, de manera indirecta, con la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Precisamente, en el marco de la discriminación genérica de la mujer se sitúa «un fenómeno más específico y más grave, el de la mujer con responsabilidades familiares, que es objeto de una doble discriminación por su condición femenina y por su posición familiar» (Rodríguez Escanciano, 2021, 3).

En consecuencia, puede decirse que las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral tienen por objeto preservar dos bienes jurídicos distintos, a saber: por un lado, la familia, y, por otro lado, la mujer trabajadora, debido a su condición biológica y al papel social que tradicionalmente ha desempeñado (Rodríguez González, 2011, 230). Y es que, a pesar de que las laborales de cuidado no tienen género, «su tradicional vinculación al femenino ha supuesto un lastre para la plena integración de las mujeres en el mundo laboral» (Rodríguez Rodríguez, 2021, 40). Así, «la mayor responsabilidad familiar, junto a la maternidad, constituye un factor principal de riesgo de discriminación y de pérdidas de oportunidad de las mujeres en el mercado de trabajo» (Molina Navarrete, 2018, 4).

Por lo general, son tres las instituciones que tradicionalmente se han vinculado con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (Rodríguez Rodríguez, 2021, 44-45).

En primer lugar, están los permisos laborales, entendidos en sentido amplio, mediante los cuales las personas trabajadoras pueden interrumpir sus carreras profesionales para dedicarse al cuidado de familiares. La práctica ha demostrado, sin embargo, la ineficiencia de estas licencias para conseguir una verdadera conciliación y una corresponsabilidad efectiva en la asunción de las tareas de cuidado. Ciertamente, esta clásica forma de conciliación ha influido de manera negativa en las carreras profesionales de las personas trabajadoras —en especial, de las mujeres— al alejarlas del mercado de trabajo durante un tiempo (Fernández Collados, 2022, 199). Y es que «el modelo de «conciliación» basado en interrupciones del trabajo productivo perjudica notablemente la carrera de seguro de las mujeres, mayoritariamente cuidadoras en el plano fáctico» (Molina Navarrete, 2018, 2).

En segundo lugar, se ha recalcado la necesidad de promover la flexibilidad horaria en el trabajo para favorecer la adaptación de las condiciones laborales a la vida personal y a las obligaciones familiares de la

persona trabajadora, sin que ello conlleve la renuncia completa a ninguna de ellas. Dicho de otra manera, se ha hecho hincapié en ofrecer adaptaciones flexibles al empleo. Precisamente, «los mecanismos que permiten la adaptación del tiempo de trabajo al tiempo «de no trabajo» se acomodan mucho más al objetivo de la verdadera conciliación corresponsable» (Rodríguez Rodríguez, 2024, 91).

Y, en tercer lugar, se viene exigiendo que los poderes públicos ofrezcan unos servicios adecuados y de calidad de atención a la familia. Esto es, no solamente se necesitan instrumentos y mecanismos jurídico-laborales, sino que también se requieren políticas de cuidado y atención pública que respondan a las necesidades de conciliación, «para que éstas no se conviertan en una alternativa al trabajo o desarrollo profesional de las personas» (García Testal, 2024, 176).

Pues bien, teniendo en consideración las ventajas que presenta el teletrabajo (*vid.* apartado 3), cabe deducir que esta forma de organización del trabajo puede facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Álvarez Cuesta, 2020, 178, Kahale Carrillo, 2023, 244 y Quintanilla Navarro, 2017, 362), en la medida en que, por un lado, supone ahorrar tiempo en los desplazamientos y permite estar más cerca de las personas objeto de cuidado, y, por otro lado, ofrece una mayor autonomía horaria, lo que favorece una mayor adaptabilidad a las necesidades vinculadas con el cuidado de hijos e hijas o familiares dependientes (AAVV, 2022, 4 y Rodríguez Escanciano, 2021, 20). De este modo, «aunar geográficamente trabajo y familia parece, *ab initio*, coadyuvar a la distribución de los tiempos entre ambas facetas vitales» (Fernández Prol, 2019, 577).

Teniendo presente que el tiempo de trabajo «es un aspecto clave en el binomio relación laboral y conciliación de la vida personal, laboral y familia» (Fernández Collados, 2022, 199), el teletrabajo puede ser «una herramienta idónea para optimizar el tiempo de vida y el tiempo de trabajo, favoreciendo una mayor autoorganización del horario laboral por parte de la persona trabajadora, haciéndolo de ese modo más compatible con la asunción de sus responsabilidades de cuidado de menores y familiares dependientes, al posibilitar que se acomode, por ejemplo, a los horarios escolares o de los centros de atención de personas con discapacidad o en situación de dependencia» (Cordero Gordillo, 2021, 104). En otras palabras, la mayor autonomía para gestionar el tiempo de trabajo permite a las personas teletrabajadoras organizar su prestación de trabajo en función de sus necesidades familiares y personales.

Así las cosas, el teletrabajo puede verse como un instrumento útil para crear dinámicas de conciliación, ya que posibilita resolver dos de sus

principales problemas u obstáculos, esto es, la distancia y el tiempo (Pérez Sánchez y Gálvez Mozo, 2009, 62), «con la ventaja añadida de que no implica una ausencia, siquiera parcial, de la actividad profesional y, por ende, no comporta una merma retributiva, como ocurre con las reducciones de jornada o las excedencias» (Cordero Gordillo, 2021, 124).

No obstante, el teletrabajo también conlleva determinados riesgos y peligros desde la perspectiva conciliadora que deben tenerse en consideración (Cordero Gordillo, 2021, 105).

En concreto, la flexibilidad horaria que caracteriza al teletrabajo —y que ha sido señalada como una de sus principales ventajas— puede convertirse, en algunos casos, en un obstáculo para la conciliación.

Tal y como advierte la OIT, «si bien la mayor flexibilidad es una respuesta a las necesidades de la empresa y las preferencias del trabajador, en particular para conciliar mejor la vida privada y la laboral, no hay garantías de que ambos factores coincidan» (Organización Internacional del Trabajo, 2018, 3). Ciertamente, «cuanto más flexible es el horario de trabajo —aunque se gane en autonomía— mayor riesgo existe de que se vea afectada la conciliación, por cuanto, es muy posible que la persona teletrabajadora acabe trabajando más tiempo, o bien que lo haga en horario nocturno, en fines de semana o festivos, etc., con el consiguiente riesgo de estrés laboral y posible afectación de su salud laboral» (Gala Durán, 2021a, 183). Y es que, en la práctica, teletrabajar supone generalmente «trabajar más allá del horario pactado, a cambio de tener más libertad a la hora de cumplirlo» (Burgos Goye, 2022, 225). En estos casos, «es prácticamente imposible poder desarrollar una vida familiar y personal razonablemente compaginada con los proyectos de trabajo» (López Ahumada, 2021, 83).

Es decir, la autonomía para organizar el tiempo de trabajo implica que, por lo general, se produzcan constantes interrupciones a lo largo del día para poder atender las necesidades familiares, lo que acaba dilatando y eternizando en el tiempo la prestación laboral. En este escenario, la frontera entre el tiempo de trabajo y de no trabajo se desvanece, incluso se confunde, «comprometiendo la capacidad de la persona de proteger genuinamente su tiempo libre» y «surgen, pues, interrogantes acerca del tiempo destinado a “trabajar” (por ejemplo, revisando mensajes) durante el tiempo libre» (Organización Internacional del Trabajo, 2018, 5).

Como resultado, la persona trabajadora termina estando vinculada continuamente al trabajo, sin que se produzca la debida desconexión. Además, en muchos casos, las personas trabajadoras pueden verse presionadas, directa o indirectamente, a estar en constante contacto con la empresa para la que prestan servicios (Serrano Argüeso,

2019, 171). Esta situación puede generar en la persona trabajadora «la sensación de estar siempre disponible» (Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, 2019, 28), desencadenándose el fenómeno conocido como «*always on*» (Serrano Argüeso, 2019, 171). Y es que, cuando el teletrabajo se desempeña con vocación conciliadora, la flexibilidad —en particular, horaria— conlleva una atención prioritaria a las tareas de cuidado, principalmente, en las horas centrales del día, «relegando el desarrollo de actividades laborales al tiempo restante —en ocasiones, en tramos temporales sumamente incómodos o en que el cansancio resulta más acusado (por ejemplo, en horario nocturno) o en exceso partidos, alternando sucesivamente trabajo «profesional» y doméstico— o, más aún, la superposición y desarrollo simultáneo, total o parcialmente, de funciones laborales y de atención de familiares» (Fernández Prol, 2020, 112).

Esta realidad comporta consecuencias negativas, por un lado, desde la perspectiva laboral, en tanto en cuanto es previsible un descenso en el rendimiento de la persona teletrabajadora y su gradual desprofesionalización, lo que dificultará sus posibilidades de progreso y promoción profesionales, y, por otro lado, desde el prisma personal, en la medida en que la sensación de insatisfacción generada por el estancamiento profesional y el insuficiente descanso y el estrés pueden repercutir negativamente en su salud física y psíquica (Fernández Prol, 2020, 112 y Rodríguez Escanciano, 2021, 21).

Más aún, la experiencia de teletrabajo durante la pandemia de la COVID-19 demostró que «paradójicamente la flexibilidad enarbolada como una de las ventajas del trabajo a distancia, si no se gestiona correctamente, consigue el efecto contrario, a través de una suerte de «presencialismo virtual» que permite una conciliación de facto, pero sin desconexión del ámbito laboral, logrando dotar a la persona trabajadora del preciado don de la ubicuidad, pero causando serios estragos en su salud» (Fernández Collados, 2022, 202). Así pues, si no se consigue garantizar el necesario descanso mediante el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital, la flexibilidad que caracteriza al teletrabajo se convertirá en un impedimento para lograr una verdadera conciliación. De hecho, aunque la autonomía para gestionar el tiempo de trabajo permita a la persona teletrabajadora atender sus responsabilidades familiares, esa disponibilidad continuada y permanente respecto del trabajo no permitirá garantizar una conciliación de calidad y terminará afectando su salud.

En este contexto, se ha llegado a plantear incluso si la flexibilidad horaria de la que gozan gran parte de las personas teletrabajadoras puede hacer cuestionable su derecho a solicitar medidas conciliado-

ras reconocidas en la normativa laboral o en los convenios colectivos como, por ejemplo, los permisos retribuidos. Pues bien, aunque las personas teletrabajadoras tienen derecho a las medidas de conciliación previstas legal y convencionalmente en igualdad de condiciones que las personas que trabajan presencialmente —recuérdese que la Ley 10/2021 lo reconoce expresamente en su artículo 4.5. respecto de las personas trabajadoras asalariadas—, es posible que, en la práctica, la persona teletrabajadora se sienta juzgada al solicitar este tipo de medidas (Fernández Collados, 2022, 204) y perciba cierta incompreensión por parte de la empresa, «al entender esta que, al estar en casa y tener flexibilidad horaria, ese tipo de permisos ha perdido su sentido» (Gala Durán, 2021a, 184). Ante estos posibles sentimientos y percepciones, es importante recalcar que, sin perjuicio de que puedan adaptarse algunas medidas conciliadoras al teletrabajo, el mero hecho de teletrabajar «no puede convertirse en una excusa para perder derechos en materia de conciliación» (Gala Durán, 2021a, 184).

Al mismo tiempo, el teletrabajo puede entorpecer la efectiva separación entre el trabajo y la familia, llegando a solaparse y superponerse las responsabilidades familiares y laborales al confundirse los tiempos de trabajo y descanso, porque la jornada se vuelve «elástica» (Álvarez Cuesta, 2020, 178). Esta situación «puede llevar a derribar las barreras que separan la vida privada de la vida laboral» (Aguilera Izquierdo y Cristóbal Roncero, 2017, 339). Precisamente, «la tecnología elimina las coordenadas de tiempo y lugar, y difumina las fronteras entre trabajo y descanso, hasta el punto de provocar una conexión perpetua» (Álvarez Cuesta, 2020, 186). Así las cosas, «la eliminación de la rígida frontera entre tiempo de trabajo y descanso puede terminar generando una situación en la que el trabajo (prestación laboral propiamente dicha o ciertas gestiones relacionadas con el mismo) lo invada todo y el trabajador ya no disponga de un tiempo fijo de descanso genuino y propio» (Mella Méndez, 2016, 2).

Otros posibles riesgos que implica el teletrabajo son el aislamiento, la pérdida del apoyo de los compañeros de trabajo, la mayor facilidad para trasladar los problemas laborales a la familia, las dificultades de concentración cuando no se establecen espacios físicos y temporales separados para trabajar, el estrés tecnológico, la adicción al trabajo o la falta de desconexión digital, entre otros (Gala Durán, 2021a, 182-183).

Al hilo de esta cuestión, la Nota Técnica de Prevención número 1.122 (2018), relativa a las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, destaca que la facilidad para la conexión en cualquier momento y lugar conlleva el riesgo de prolongar la jornada laboral, «inciendiando así en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar». En

otras palabras, este aumento del tiempo de trabajo, que puede llegar a invadir los límites legales a la jornada de trabajo, «tiene correlativamente su impacto en el descanso y en la conciliación de la vida personal y familiar» (López Ahumada, 2021, 85).

Estas preocupaciones en torno al impacto del teletrabajo también han sido puestas de manifiesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los últimos años. En concreto, la OIT ha destacado que «la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos» y que «los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos» (Organización Internacional del Trabajo, 2015, 15). Al mismo tiempo, esta organización internacional ha subrayado que «si bien ciertos avances tecnológicos recientes como el teletrabajo [...] crean una mayor autonomía, también parecen estar asociados con una mayor intensidad de trabajo, ya que difuminan los límites entre el lugar de trabajo y el hogar, y entre el tiempo dentro y fuera del trabajo» (Organización Internacional del Trabajo, 2017, 22). Empero, es importante subrayar que «contar con estos avances telemáticos no supone estar disponible permanentemente para la empresa» (López Ahumada, 2021, 86).

Con base en lo expuesto, cabe señalar que situaciones como la prolongación de la jornada laboral, el trabajo a destiempo, la confusión del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, la falta de una verdadera desconexión digital, la hiperconectividad, la dependencia tecnológica o el mal uso de las nuevas tecnologías, entre otras, afectan negativamente a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y favorecen la aparición del conflicto «trabajo-familia» (Ayerra Duesca, 2023, 56).

Estas circunstancias implican una serie de riesgos, primordialmente psicosociales, que afectan de manera negativa a la salud y bienestar físico, psíquico y social de las personas trabajadoras (Aguilera Izquierdo y Cristóbal Roncero, 2017, 334). En concreto, en el marco del teletrabajo, pueden producirse situaciones de estrés en la persona trabajadora ante la percepción, por un lado, de la disminución en el rendimiento de trabajo y la productividad, y, por otro lado, de la inapropiada atención a las tareas de cuidado y responsabilidades familiares (Cordero Gordillo, 2021, 105). A este respecto, «la amplia tipología de trastornos de la salud asociados al estrés va desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicósomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infartos,

úlceras de estómago, dolencias musculoesqueléticas) y afectaciones a los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular y a la salud mental» (López López y Areal Calama, 2022, 383). Precisamente, los riesgos psicosociales acaban afectando a la salud física y a la vida laboral y personal de las personas trabajadoras (Mella Méndez, 2016, 3).

Además, es preciso advertir que el teletrabajo «no es en sí misma una medida conciliadora» (Rodríguez Rodríguez, 2021, 62). O, dicho de otro modo, el teletrabajo «no es una medida para la conciliación» (Ayerra Duesca, 2023, 57). Esto implica que resulte necesario regular e implementar «medidas adicionales que garanticen que esta forma de trabajo constituya un elemento adecuado de conciliación» (Vida Fernández, 2022, 84).

Ciertamente, si el teletrabajo se configura como una medida de conciliación, tal y como ocurre con otras medidas de esta naturaleza, es posible que sean las mujeres las que en mayor medida se acojan al mismo y quienes sufran las consecuencias señaladas, lo que podría perpetuar los roles y estereotipos de género (Cordero Gordillo, 2021, 105 y Fernández Collados, 2022, 204) y dar lugar a la feminización del teletrabajo (Burgos Goye, 2022, 227 y Villalba Sánchez, 2018, 212)⁹. Y es que no puede obviarse que, en la mayoría de países europeos, la conciliación del trabajo y del cuidado de la familia ha recaído, principalmente, sobre las mujeres (AAVV, 2022, 4), «fruto de su predisposición, por razones sociales y culturales, al disfrute de modelos laborales flexibles con vocación conciliadora» (Fernández Prol, 2019, 589-590). Así, este hecho desencadenaría el fenómeno conocido como «ya está en casa» (Fernández Collados, 2022, 204), que supone que el resto de miembros de la unidad familiar se sientan menos responsables de las tareas del hogar y del cuidado de familiares al haber alguien presencialmente en el domicilio, lo que conlleva, a la postre, un reparto desigual de las tareas domésticas y de cuidados y una sobrecarga laboral en la persona teletrabajadora (Gala Durán, 2021b, 301).

De este modo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no puede concebirse como un asunto exclusivamente femenino. De hecho, es indispensable plantear los derechos de conciliación desde una perspectiva individual para que las personas trabajadoras, con independencia de su género, puedan disfrutarlos indistintamente y con

⁹ A este respecto, recuerda Lousada Arochena que «ya en la sociedad industrial, el trabajo a domicilio era una alternativa para las mujeres en orden a conciliar trabajo con familia» y que «en la sociedad de la información, esto mismo vuelve a ocurrir en el teletrabajo» (Lousada Arochena, 2021, 156-157).

el fin último de conseguir la corresponsabilidad (Rodríguez Rodríguez, 2021, 50). Precisamente, el éxito de las políticas orientadas a favorecer la compatibilización de los tiempos destinados a la familia y al trabajo radica en lograr que los derechos orientados a tal fin sean ejercidos de manera indistinta y en igualdad de condiciones por mujeres y hombres, secundando, así, la distribución equitativa de las responsabilidades familiares (Rodríguez Escanciano, 2021, 14).

Con base en todo lo expuesto, debe concluirse que el teletrabajo —«bien implementado» (Lousada Arochena, 2021, 157)— puede contribuir a la igualdad de género y, al mismo tiempo, puede favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, ayudando a establecer «un equilibrio más satisfactorio entre la vida laboral y la vida personal» (Arrieta Ildiakez, 2019, 2).

Ahora bien, esta conclusión «no puede constituir un hecho inamovible y asumirse sin más en todos los casos y situaciones» (Gala Durán, 2021a, 181). Precisamente, el teletrabajo puede representar «una trampa desde la perspectiva de conciliación ya que difumina las fronteras en términos de espacios, comportamientos, disposiciones y roles» (Durán Bernardino, 2022, 74).

Así, resulta imprescindible abordar el teletrabajo desde la corresponsabilidad y analizarlo con perspectiva de género (Ayerra Duesca, 2023, 77 y Fernández Collados, 2022, 204). Ciertamente, «la compartición de las tareas de cuidado y domésticas por hombres y mujeres es presupuesto de la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres en el trabajo remunerado, en su vida profesional» (Casas Baamonde, 2019, 21). De lo contrario, se corre el riesgo de que el teletrabajo contribuya a consolidar —en lugar de superar— los estereotipos y roles de género y a frenar el avance hacia la igualdad efectiva de oportunidades laborales entre mujeres y hombres (Gala Durán, 2021a, 181).

A tal fin, es necesario que los ordenamientos jurídicos establezcan derechos individuales de conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras —hombres y mujeres—, que sean iguales e intransferibles, ello en aras de evitar su feminización (Casas Baamonde, 2019, 21). Para que esto pueda ser así, es necesario que «la corresponsabilidad forme parte de la configuración jurídica de los derechos de conciliación» (López Balaguer, 2021, 118).

En relación con esta reivindicación, el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁰, dispone que «los derechos de conciliación de la vida perso-

¹⁰ BOE de 23 de marzo de 2007, núm. 71.

nal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio». Esto es, para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres resulta necesario garantizar un reparto equilibrado de los deberes de cuidado «que se fomenta mediante el establecimiento de corresponsabilidad en la atribución de derechos de conciliación y la concesión de derechos de forma intransferible, dado que la opción por la transferencia de los derechos de titularidad originaria materna no funciona como fórmula válida para estos fines» (García Testal, 2024, 165).

De esta forma, la conciliación no solamente implica facilitar a quien tenga responsabilidades de cuidado —que, por razones culturales y sociales, han sido fundamentalmente las mujeres— vías o cauces para combinar dichas obligaciones con una actividad profesional, sino que conciliar supone, principalmente, «una alteración del reparto tradicional de roles, mediante la asunción por los varones, en igual medida que las mujeres, de las tareas de cuidado del hogar, de los niños, de los mayores o de las personas dependientes» (Fernández Prol, 2019, 580-581).

Así las cosas, si bien es cierto que «los derechos legales de conciliación han pasado [...] progresivamente a encontrar su razón de ser en el reparto ecuánime de los tiempos de trabajo y vida (personal y, sobre todo, familiar) de las personas trabajadoras y en la lógica de la corresponsabilidad entre los sexos para terminar con el denostado papel tradicional de la mujer y del hombre en la sociedad y en la familia» (Rodríguez Escanciano, 2021, 3), todavía queda mucho camino por recorrer en esta materia. Y es que la conciliación de la vida familiar, personal y laboral constituye «uno de los mayores desafíos socioculturales de nuestro tiempo» y «continúa siendo una asignatura pendiente» (Molina Navarrete, 2018, 2).

4.2. *Teletrabajo y conciliación en las cooperativas de trabajo asociado*

Los derechos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades profesionales y familiares afectan a todas las personas trabajadoras «independientemente del sector o de la forma jurídica de la empresa, también por lo tanto a quienes ejecuten la prestación de su trabajo en una cooperativa» (De Íscar de Rojas, 2022, 143).

En el específico ámbito del cooperativismo, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral constituye uno de los principios orientadores de las cooperativas, en tanto entidades de la Economía Social,

tal y como queda reflejado en el artículo 4.c) de la citada Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. De acuerdo con este precepto, las entidades de la Economía Social —entre ellas, las sociedades cooperativas— actúan con base en una serie de principios orientadores, entre los que se menciona expresamente «la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca [...] la conciliación de la vida personal, familiar y laboral».

En efecto, la Economía Social se caracteriza «por una gestión humana socialmente responsable, orientada a desarrollar el bienestar y la solidaridad a través de la información, la formación, la participación, las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad laboral, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar» (Rincón Roldán y López Cabrales, 2021, 40). Así, las entidades de la Economía Social «muestran un claro respeto hacia la igualdad de oportunidades dentro de sus organizaciones, igualdad no sólo de género entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades en busca de una cohesión social, donde el empleado es respetado, no sólo en sí mismo sino en su interacción con la sociedad, a través de un empleo digno, estable y de calidad, fomentando además una conciliación real de la vida personal, familiar y laboral» (Rincón Roldán y López Cabrales, 2021, 49).

Asimismo, el fomento de la conciliación desde el mundo cooperativo puede vincularse, en especial, con el séptimo principio cooperativo —Interés por la comunidad—, en virtud del cual «las cooperativas trabajan para el desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas aprobadas por sus miembros» (Senent Vidal, 2011, 77). Ciertamente, «el compromiso con la comunidad comprende la transmisión de valores solidarios y participativos en las prácticas culturales y ello significa el reconocimiento y la promoción de la igualdad de género en el ámbito de comunitario» (Pousada, 2003, 26).

Por lo general, las cooperativas tienen un interés particular por la realidad social que les rodea, así como una especial sensibilidad hacia las necesidades y los problemas sociales, lo que las convierte en entidades idóneas para fomentar políticas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral (Esteban Salvador, Gargallo Castel y Pérez Sanz, 2016, 68). Al mismo tiempo, cabe señalar que «la igualdad de género o igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres subyace en la misma idiosincrasia cooperativa y se sustenta a través de los principios y valores universales cooperativos de democracia, responsabilidad social, igualdad y equidad» (Elio Cemborain, 2006, 45). Es más, «la lectura de casi todos los principios cooperativos deja entrever el compromiso intrínseco del modelo con la igualdad de oportunidades» (Elio Cemborain, 2006, 45).

Ahora bien, a este respecto, la doctrina advierte que «las mujeres siguen siendo objeto de trato desigual en el sector cooperativo, a pesar de la mayor sensibilidad y tradición de estas organizaciones hacia la no discriminación» (Senent Vidal, 2011, 64). Y ello, principalmente, porque «las cooperativas no dejan de estar inmersas y desarrollar su actividad en el contexto de su realidad social, por lo que se ven influenciadas por [...] la cultura característica de la sociedad en la que se encuentran» (Senent Vidal, 2011, 64).

En este contexto, «la configuración de mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar es un asunto de vital importancia en cualquier actividad productiva que se desarrolle, y en especial, en las sociedades cooperativas de trabajo asociado» (Gutiérrez Colominas, 2021, 16). Así, «las políticas y las disposiciones legales en materia de conciliación y de fomento y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en sus diferentes dimensiones, son fundamentales para alcanzar el paradigma de trabajo decente y sostenible» (De Íscar De Rojas, 2022, p. 146).

De hecho, la existencia de políticas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral constituye «una de las ventajas competitivas de las cooperativas de trabajo» (Arroyo Sánchez, 2011, 139). Precisamente, esta clase de actividades cooperativizadas supone la creación de puestos de trabajo y, por eso, es imprescindible proporcionar garantías que favorezcan la compatibilización de la prestación de servicios y de la vida personal y familiar.

Sin embargo, «la regulación de cuestiones relacionadas con la igualdad de género en la particular relación societaria de prestación del trabajo, la maternidad y la conciliación de la vida profesional y laboral están muy poco desarrolladas en la legislación cooperativa, remitiéndose por lo general a la normativa interna de la sociedad» (Villafañez Pérez, 2017, 23).

En concreto, la Ley estatal de cooperativas no se refiere explícitamente en su articulado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Rodríguez Rodríguez, 2010-2011, 160-161). En los artículos 83 y 84 se recogen los permisos de maternidad y paternidad y algunos de los permisos del artículo 37.3 del TRLET. Y, por su parte, el artículo 83 contiene una cláusula de cierre según la cual «los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea General podrán ampliar los supuestos de permiso y el tiempo de duración de los mismos y, en todo caso, deberán fijar si los permisos, a efectos de la percepción de los anticipos societarios, tienen o no el carácter de retribuidos o la proporción en que son retribuidos».

Incluso, cabe apuntar que la norma estatal no recoge ninguna mención a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo esta «una asignatura pendiente en el marco regulador, tanto de las sociedades cooperativas en general como, en particular, de aquellas de trabajo asociado» (Gutiérrez Colominas, 2021, 14). Esta deficiencia hace que sea necesaria «una actualización del marco normativo cooperativo que integre la perspectiva de género y que dé cumplimiento así a otras normas estatales (y supranacionales) en materia de igualdad» (De Íscar De Rojas, 2022, 138).

Si bien es cierto que en la Disposición adicional primera de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras¹¹, se reconoce que pueden acogerse a los beneficios contemplados en la misma «los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas [...] durante los periodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, [...] con las peculiaridades propias de la relación societaria», lo recomendable sería «que la Ley 27/1999 incluyera un artículo específico dedicado a la conciliación de la vida laboral y familiar en las sociedades cooperativas de trabajo asociado, integrando los distintos mecanismos incluidos en la Ley 39/1999 y adaptados jurídicamente a las particularidades de desarrollo de la actividad productiva de este tipo de sociedades cooperativas» (Gutiérrez Colominas, 2021, 16).

Aunque el movimiento cooperativo está comprometido con la creación y el fomento del trabajo decente y de calidad, la normativa cooperativa española requiere de una actualización urgente para suplir las insuficiencias en materia conciliadora y de igualdad de género (De Íscar De Rojas, 2022, 140). Así las cosas, «se debe buscar un verdadero compromiso de las cooperativas con los valores y principios cooperativos y la igualdad de género, por tratarse de una cuestión inherente a esta clase de sociedades» (Villafáñez Pérez, 2017, 32).

Sin perjuicio de que sea necesaria una actualización de la normativa cooperativa de ámbito estatal, la doctrina reivindica que, «con independencia de que la relación que vincule a la persona con la sociedad cooperativa sea laboral o societaria, es decir, se trate de una persona trabajadora por cuenta ajena o socia trabajadora, si el trabajo que ambos prestan es coincidente no cabe duda de que la normativa en materia de conciliación debería ser aplicable a ambos supuestos en condiciones de igualdad» (De Íscar De Rojas, 2022, 146). En otras pa-

¹¹ BOE de 6 de noviembre de 1999, núm. 266.

labras, debería atenderse a la prestación de trabajo y no a la naturaleza del contrato —laboral o societaria— (Senent Vidal y García Campá, 2015-2016, 217).

En lo que al teletrabajo se refiere, en el ámbito cooperativo —y, más concretamente, en las cooperativas de trabajo asociado— esta forma de organización del trabajo puede favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto de las personas trabajadoras por cuenta ajena como de las personas socias trabajadoras. En este sentido, el teletrabajo puede ser un instrumento adecuado para facilitar la combinación de responsabilidades familiares y profesionales. Ahora bien, al hilo de las ideas expuestas *supra*, el planteamiento del teletrabajo debe integrar necesariamente la perspectiva de género para evitar su feminización.

5. La corresponsabilidad familiar en el marco del teletrabajo: hacia una conciliación corresponsable

Una vez que se ha concluido que el teletrabajo puede ser un instrumento idóneo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral —eso sí, teniendo presentes los riesgos que implica—, y, asimismo, que el cooperativismo —y, dentro del mismo, en especial, las cooperativas de trabajo asociado— puede ser un entorno óptimo para lograr tal fin, debemos preguntarnos si esta conclusión conlleva automáticamente que el teletrabajo también sea una medida apropiada para promover la corresponsabilidad familiar.

A este respecto, debe señalarse que la conciliación de la vida familiar, personal y laboral «no tiene como efecto directo la corresponsabilidad» (López López, 2002, 49). Es decir, la conciliación y la corresponsabilidad no son conceptos equivalentes. Así, el hecho de que una persona trabajadora consiga compatibilizar su vida familiar, personal y laboral no implica que de manera automática exista una corresponsabilidad, esto es, un reparto ecuánime de las responsabilidades familiares. En otras palabras, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral no implica, *per se*, que exista una efectiva responsabilidad compartida en la atención a la familia.

De hecho, tal y como se ha puesto de manifiesto en el apartado precedente, cabe la posibilidad de que el teletrabajo permita a la persona trabajadora atender tanto sus responsabilidades profesionales como sus responsabilidades personales y familiares, pero que las condiciones en las que consiga compatibilizar ambos deberes acaben incidiendo negativamente en su salud —psíquica y física—. En este sen-

tido, la atención no debería prestarse al hecho en sí de conciliar, sino a las verdaderas condiciones en las que se materializa dicha conciliación. De lo contrario, se corre el riesgo de que la conciliación se produzca en detrimento de la salud de las personas teletrabajadoras y que, al final, se acaben perpetuando los estereotipos y roles de género.

Partiendo de este presupuesto, lo que debe apoyarse y fomentarse es una conciliación basada en la corresponsabilidad y abordada desde una perspectiva de género, en aras de conseguir una verdadera conciliación corresponsable. La dimensión de la corresponsabilidad se convierte, así, en la «única fórmula que permite un reparto en la asunción de las responsabilidades» (García Testal, 2024, 176). No obstante, la doctrina advierte a este respecto que «conciliar de forma socialmente corresponsable los dos tiempos de vida y de trabajo es más un desiderátum que una práctica» (Molina Navarrete, 2018, 2-3).

En la actualidad, la corresponsabilidad familiar constituye un reto a nivel social, jurídico y educativo. Este desafío requiere actuar «teniendo en cuenta la dimensión social del problema, pues sólo una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares permitirá a las mujeres competir con los hombres en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo» (Rodríguez Escanciano, 2022, 254). En concreto, «la igualdad real entre los géneros se impone como una base de la que partir y formular unas líneas generales que sustenten el reparto igualitario de los tiempos de cuidado o de vida personal y de los tiempos de trabajo o profesionales» (Rodríguez Rodríguez, 2021, 51).

En este escenario, la corresponsabilidad debe entenderse en sentido amplio. Si bien es cierto que se tiende a simplificar el alcance de este término, limitándolo a la implicación masculina en las labores de cuidado, «en el ámbito jurídico laboral el término corresponsabilidad implica a otros sujetos» (Ballester Pastor, 2012, 56). En primer lugar, la corresponsabilidad exige, ciertamente, la implicación de todas las personas que componen la unidad familiar mediante el reparto equilibrado de responsabilidades. Ahora bien, la corresponsabilidad no debe concebirse como una cuestión exclusivamente familiar y, por eso, requiere la implicación de otros sujetos. Así, en segundo lugar, el empresario también debe «intervenir en la responsabilidad que le corresponde por medio de una gestión adecuada del tiempo de trabajo que permita pensar que los derechos de corresponsabilidad no son solo derechos de ausencia sino, fundamentalmente, derechos de presencia» (Ballester Pastor, 2012, 56). Y, en tercer lugar, la propia sociedad debe actuar en un doble plano: por un lado, a través de la promulgación de normativa orientada a garantizar la corresponsabilidad de la unidad familiar y del propio empresario; y, por otro lado, mediante la participa-

ción financiera dirigida a colaborar en las actividades de cuidado (Ballester Pastor, 2012, 56 y Castro Argüelles, 2017, 32).

Con base en estas ideas, el teletrabajo «no puede convertirse en un instrumento para que las mujeres tengan más facilidad para conciliar la vida laboral y familiar, sino en una herramienta para que los hombres y las mujeres tengan esa mayor facilidad, esto es, en una vía que fomente la corresponsabilidad y no solo la conciliación» (Gala Durán, 2021a, 181-182). Precisamente, aunque las personas teletrabajadoras tengan acceso a mecanismos para conciliar su vida personal, familiar y laboral, si los mismos no se basan en la corresponsabilidad y en la igualdad de género y de oportunidades, difícilmente podrá lograrse una conciliación efectiva. De hecho, «sin las debidas garantías de ese modelo de corresponsabilidad social real, no hay posibilidad confiable de reducir las brechas de género» (Molina Navarrete, 2018, 4).

Esta última premisa es sumamente importante para avanzar hacia una verdadera corresponsabilidad familiar que impida el surgimiento de «otro nicho de trabajo precarizado y feminizado» (Álvarez Cuesta, 2020, 196). Así, «el diseño de la ecuación equilibrada entre el plano doméstico y el profesional debe superar los múltiples estereotipos de género concurrentes, evitando que sean las mujeres en exclusiva quienes asuman el papel de cuidadoras» (Rodríguez Escanciano, 2021, 25), de tal forma que se avance «hacia un “modelo de corresponsabilidad” o de “primacía de la igualdad”» (Fernández Prol, 2020, 113).

En suma, el fomento de una conciliación que no tenga como base la corresponsabilidad conllevará un retroceso en materia de igualdad (Durán Bernardino, 2022, 75). Por este motivo, los mecanismos de conciliación no solamente deben facilitar a las personas que tienen responsabilidades de cuidado vías para combinar o armonizar su atención con el desarrollo de una actividad profesional —lo que se conoce como «derechos de conciliación pura»—, sino que, además y de forma preeminente, deben perseguir la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, dando lugar a verdaderos «derechos de conciliación en clave de corresponsabilidad» (Fernández Prol, 2020, 113). Así las cosas, «el teletrabajo no debe fomentar propiamente la conciliación sino la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres frente a las labores de cuidado» (Gala Durán, 2021a, 183).

Más aún, en este contexto, algunos autores destacan la necesidad de abordar la conciliación corresponsable desde una perspectiva amplia. En concreto, se trata de superar la visión estricta de la conciliación como la compatibilidad de los tiempos dedicados al trabajo y a la familia, y avanzar hacia una comprensión extensa del fenómeno, «com-

previsiva tanto del desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, como del afectivo, del familiar e incluso del personal» (De Castro Marín, 2017, 34). En este sentido, la conciliación debe implicar la consecución y el mantenimiento del equilibrio en las diferentes esferas de la vida, y debe tener como último propósito mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal. Dicho de otro modo, conciliar no debe consistir exclusivamente en disponer de más tiempo para cuidar a los hijos e hijas o a familiares dependientes, sino que también debe implicar tener conciencia de la existencia de vida propia yendo más allá del cuidado de la familia (De Castro Marín, 2017, 34).

En el cumplimiento de este desafío, las sociedades cooperativas —y, más concretamente, las sociedades cooperativas de trabajo asociado— deben desempeñar un papel ejemplar que refleje el sentido de los valores y principios cooperativos.

6. Conclusiones

A partir del estudio realizado en los apartados precedentes, se enumeran a continuación las principales conclusiones.

Primera. Las cooperativas de trabajo asociado, como entidades de la Economía Social, tienen por objeto proporcionar empleo a las personas socias trabajadoras, con quienes mantienen una relación societaria. A pesar de que la normativa no impide a esta clase de cooperativas contratar personas trabajadoras por cuenta ajena, con quienes establecen un vínculo laboral, este hecho contraviene, en cierto modo, la finalidad última de estas entidades.

Segunda. El teletrabajo es una modalidad de organización del trabajo que puede afectar a cualquier persona trabajadora y no solamente a aquellas contratadas por cuenta ajena. En este sentido, las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado podrían teletrabajar, aunque no les es aplicable la normativa laboral y la normativa cooperativa no se pronuncia sobre este extremo. Ante este silencio normativo, debe tenerse en cuenta la regulación interna de cada cooperativa para, primero, comprobar si se reconoce la posibilidad de teletrabajar, y, en caso de considerarse tal opción, segundo, verificar cuál es su alcance.

Tercera. Las personas que se asocian en una cooperativa de trabajo asociado tienen como finalidad la obtención de un puesto de trabajo y su disposición en las mejores condiciones posibles, lo que lleva a suponer que la regulación del teletrabajo en esta clase de cooperativas será más garantista que la dispuesta en la normativa laboral.

Cuarta. A las personas trabajadoras por cuenta ajena contratadas por las cooperativas de trabajo asociado les será de aplicación la normativa laboral en materia de teletrabajo.

Quinta. La conexión permanente es una problemática que afecta a cualquier prestación de trabajo, pero muy especialmente a aquella prestada en régimen de teletrabajo. En el ámbito de las cooperativas de trabajo asociado, el problema de la hiperconectividad y la falta de desconexión digital puede afectar indistintamente a las personas trabajadoras por cuenta ajena y a las personas socias trabajadoras.

Sexta. Las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2018, en las que se reconoce el derecho a la desconexión digital, no se aplican, en principio, a las personas socias trabajadoras. Ahora bien, si se tiene en cuenta que el reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital está orientado a proteger la salud y la seguridad en el trabajo, puede defenderse la extensión de la aplicación del derecho a la desconexión digital a las personas socias trabajadoras, de acuerdo con las previsiones del artículo 80.5. de la Ley 27/1999 de Cooperativas, según el cual son de aplicación a los centros de trabajo y a las personas socias trabajadoras las normas sobre salud laboral y sobre la prevención de riesgos laborales.

Séptima. El teletrabajo, caracterizado por la flexibilidad en la gestión del tiempo, permite solventar dos de los problemas principales de la conciliación, a saber, la distancia y el tiempo. Además, el teletrabajo, a diferencia de las reducciones de jornada y las excedencias, no supone la ausencia del mundo laboral ni tampoco la reducción salarial. En principio, estos rasgos propios del teletrabajo lo muestran como un instrumento idóneo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en tanto en cuanto la mayor autonomía para gestionar y organizar el tiempo de trabajo ayuda a compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales. Asimismo, los valores y principios en los que se asientan las cooperativas de trabajo asociado, las convierten en entidades adecuadas para favorecer la conciliación personal, familiar y laboral a través del teletrabajo.

Octava. La flexibilidad horaria, que constituye una de las principales características del teletrabajo, suele concebirse como factor favorecedor de la conciliación. Sin embargo, en la práctica, esta autonomía horaria puede acabar afectando negativamente a la conciliación si se producen durante el día continuas interrupciones para atender las responsabilidades familiares y se acaba prolongando la jornada laboral. En este contexto, acontece una superposición de las responsabilidades familiares y laborales, confundándose los tiempos de trabajo y descanso.

Novena. El teletrabajo no debe configurarse como una medida de conciliación para evitar, de esta manera, su feminización y la perpetuación de los roles y estereotipos de género.

Décima. La conciliación no tiene como resultado directo la corresponsabilidad. Por eso, para que el teletrabajo constituya una medida que promueva eficazmente la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, resulta imprescindible afrontarlo desde la corresponsabilidad y analizarlo con perspectiva de género. Y es que una conciliación que no sea corresponsable no ayudará a reducir las brechas de género.

Undécima. Las cooperativas de trabajo asociado, por los principios y valores que les son inherentes, deben constituir un referente en la promoción de la conciliación corresponsable a través del teletrabajo.

7. Bibliografía

- AAVV. 2022. «Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?». En *Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad*, núm. 19.
- AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTÓBAL RONCERO, R. 2017. «Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica». En AAVV. *El futuro del trabajo que queremos*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I.
- ÁLVAREZ CUESTA, H. 2020. «Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia». En *Lan Harremanak: revista de relaciones laborales*, núm. 43.
- ARRIETA IDIAKEZ, F.J. 2019. «La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia». En *Lan Harremanak: revista de relaciones laborales*, núm. 42.
- ARRIETA IDIAKEZ, F.J. 2021. «Teletrabajo y prevención de riesgos laborales: un reto jurídico a desarrollar más allá de la actual legislación post covid-19». En *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59.
- ARROYO SÁNCHEZ, P. 2011. «Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España». En *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, núm.105.
- AYERRA DUESCA, N.J. 2023. «Retos del teletrabajo asociados a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género». En *Iuslabor*, núm. 3.
- BALLESTER PASTOR, A. 2012. «La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria». En *Lan Harremanak: revista de relaciones laborales*, núm. 25.
- BURGOS GOYE, M.C. 2022. «La feminización del teletrabajo. Alternativa de doble filo para la conciliación». En Durán Bernardino, M. (Dir.) y Vida Fer-

- nández, R. (Coord.). *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*. Madrid, Dykinson.
- CASAS BAAMONDE, M.E. 2019. «La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral». En *Documentación Laboral*, núm. 117.
- CASTRO ARGÜELLES, M.A. 2017. «La conciliación de la vida laboral, personal y familiar como estrategia para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres». En *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 133.
- CORDERO GORDILLO, V. 2021. «Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral». En *Iuslabor*, núm. 2.
- DE CASTRO MARÍN, E. 2017. «Conciliación y futuro del trabajo: regulación actual y aspectos a debatir». En AAVV. *El futuro del trabajo que queremos*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, vol. I.
- DE ÍSCAR DE ROJAS, P. 2022. «Responsabilidad social empresarial en las cooperativas: buenas prácticas en materia de desconexión digital». En *CIRIEC-España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 40.
- DURÁN BERNARDINO, M. 2022. «Configuración jurídica del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas teletrabajadoras desde una perspectiva multinivel». En Durán Bernardino, M. (Dir.) y Vida Fernández, R. (Coord.). *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*. Madrid, Dykinson.
- ELIO CEMBORAIN, E. 2006. «Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres». En *Gizaekoa: Revista vasca de economía social*, núm. 2.
- ESTEBAN SALVADOR, M.L., GARGALLO CASTEL, A.F. y PÉREZ SANZ, F.J. 2016. «¿Presentan las cooperativas contextos favorables para la igualdad de género?: especial referencia a la provincia de Teruel». En *CIRIEC-España: revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 88.
- EUROFOUND Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2019. *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Luxemburgo y Santiago de Chile: Oficina de publicaciones de la Unión Europea y Oficina Internacional del Trabajo.
- FAJARDO GARCÍA, G. 2016a. «Concepto, causa y objeto de la cooperativa de trabajo asociado». En Fajardo García, G. (Dir.) y Senent Vidal, M.J. (Coord.). *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- FAJARDO GARCÍA, G. 2016b. «Naturaleza jurídica de la relación entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio trabajador. Consecuencias». En Fajardo García, G. (Dir.) y Senent Vidal, M.J. (Coord.). *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. 2022. «La nueva ordenación jurídica del teletrabajo en España: una visión de conjunto». En Durán Bernardino, M. (Dir.) y Vida Fernández, R. (Coord.). *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*. Madrid, Dykinson.

- FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. 2022. «¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?». En *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo*, núm. 1, vol. 10.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. 2021. «Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre)». En *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 58.
- FERNÁNDEZ PROL, F. 2019. «Teletrabajo en clave de género: ¿herramienta de corresponsabilidad o foco de segregación?». En AAVV. *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- FERNÁNDEZ PROL, F. 2020. «Relaciones de trabajo ante el proceso de digitalización de la economía: análisis desde una óptica de género». En *Revista de Derecho Social*, núm. 89.
- GALA DURÁN, C. 2021a. «La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva». En *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, vol. 7.
- GALA DURÁN, C. 2021b. «Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿solución o trampa?». En Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (Dir.). *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.
- GAMINDE EGIA, E. 2024. «Igualdad de género en la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 63 (enero), 103-37. <https://doi.org/10.18543/baidc.2766>.
- GARCÍA DELGADO, J.L. 2020. «La apuesta por el teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes». En *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 25.
- GARCÍA TESTAL, E. 2014. «Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento español». En *La Harremanak: revista de relaciones laborales*, núm. 51.
- GÓMEZ GARCÍA, F.X. y GONZÁLEZ VIDALES, C. 2022. «El papel de las cooperativas y otras entidades de la Economía Social en la búsqueda del empleo digno». En Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H. (Coords.). *La Economía Social y el desarrollo sostenible*. A Coruña: Colex.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. 2024. «Trabajo asociado en cooperativas». En García Murcia, J. (Dir.). *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación española*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. 2021. «Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: propuestas de implementación en la Ley 27/1999». En *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, núm.139.
- KAHALE CARRILLO, D.T. 2023. «La aplicación del teletrabajo a las cooperativas de trabajo». En Arrieta Idiakez, F.J. (Coord.). *Las cooperativas como instru-*

- mento de política de empleo ante los nuevos retos del mundo del trabajo*. Madrid: Dykinson.
- LÓPEZ AHUMADA, J.E. 2021. «Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria». En *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 11, vol. 1.
- LÓPEZ BALAGUER, M. 2021. «Las brechas retributivas derivadas del ejercicio de derechos de conciliación». En Rodríguez Rodríguez, E. y Martínez Yáñez, N.M. (Dir.). *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*. Barcelona: Bosch Editor.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. 2002. «Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad». En *Temas Laborales*, núm. 67.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. y AREAL CALAMA, I. 2022. «Debates sobre teletrabajo y vulnerabilidad: género y prevención de riesgos laborales». En Barcelón Cobedo, S., Carrero Domínguez, C. y De Soto Rioja, S. (Coords.). *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al Profesor Santiago González Ortega*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. 2021. «Igualdad, acoso y conciliación en el teletrabajo». En Rodríguez Rodríguez, E. y Martínez Yáñez, N.M. (Dir.). *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*. Barcelona: Bosch Editor.
- MARTÍNEZ CHARTERINA, A. 1995. «Los valores y principios cooperativos». En *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, núm. 61.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. 2023. «El derecho a solicitar la adaptación de jornada: una aproximación legal y judicial». En *Anuario jurídico y económico escurialense*, núm. 56.
- MELLA MÉNDEZ, L. 2016. «Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores». En *Trabajo y Derecho*, núm. 16, edición digital.
- MELLA MÉNDEZ, L. 2017. «El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral». En *Iuslabor*, núm. 2.
- MOLINA NAVARRETE, C. 2018. «El «fin» de la «re-conciliación» trabajo/familia como derecho social fundamental ¿«sexuado»?»: sin «corresponsabilidad» no hay «paraíso» de igualdad». En *Trabajo y Derecho*, núm. 47, edición digital.
- MORGADO PANADERO, P. 2006. «La economía social y su marco legal». En Morgado Panadero, P. (Dir.) y Burgos Rosado, C. (Coord.). *Economía social y cooperativismo*. Lex Nova: Madrid.
- OLARTE ENCABO, S. 2002. «Sociedades cooperativas de trabajo asociado y trabajo a tiempo parcial: la adaptación de las normas de Seguridad Social». En *Temas Laborales*, núm. 64.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2015. *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Memoria del Director General, 104.ª reunión. Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2017. *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2018. *Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (15-17 de febrero de 2018)*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- PÉREZ SÁNCHEZ, C. y GÁLVEZ MOZO, A.M. 2009. «Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar». En *Athenea Digital*, núm. 15.
- POUSADA, T.H. 2003. «Género y cooperativas: la participación femenina desde un enfoque de género (parte 1)». En *Cuadernos de trabajo*, núm. 18.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. 2017. «Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral». En *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 133.
- RINCÓN ROLDÁN, F. y LÓPEZ CABRALES, A. 2021. «Valores de la Economía Social: Gestión de Recursos Humanos y Sostenibilidad». En *CIRIEC-España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 102.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. 2020. «Trabajo y corresponsabilidad familiar: análisis a la luz de la Directiva 2019/1158». En *Diario La Ley*, núm. 9800, edición digital.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. 2021. «Tiempo de trabajo y conciliación: premisas para un reparto equilibrado bajo el principio de corresponsabilidad». En *Trabajo y Derecho*, núm. 13, edición digital.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. 2022. «La Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores: su transposición al ordenamiento jurídico español». En *Anuario coruñés de Derecho comparado del trabajo*, vol. 14.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. 2011. «Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE». En *Anales de la Facultad de Derecho*, núm. 28.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. 2010-2011. «Apuntes sobre a flexibilidade horaria como instrumento de conciliación da vida persoal, familiar e laboral no eido das cooperativas». En *Cooperativismo e Economía Social*, núm. 33.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. 2021. «De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma para conseguir el trabajo decente». En *Lex Social: revista jurídica de los derechos sociales*, núm. 1, vol. 11.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E. 2024. «El nuevo permiso parental del Estatuto de los Trabajadores». En *Lan Harremanak: revista de relaciones laborales*, núm. 51.
- SANTOS DOMÍNGUEZ, M.A. 2015. «La relación de los principios cooperativos con el Derecho». En *CIRIEC-España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 27.
- SEMPERE NAVARRO, A. 2021. «Caracterización formal sobre la Ley de trabajo a distancia». En Alzaga Ruiz, I., Sánchez Trigueros, C. y Hierro Hierro, F. (Dirs). *El trabajo a distancia: una perspectiva global*. Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.

- SEMENT VIDAL, M.J. 2011. «¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad social empresarial e igualdad real». En *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, núm. 105.
- SEMENT VIDAL, M.J. y GARCÍA CAMPÁ, S. 2015-2016. «¡Mis socios no me dejan conciliar! El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en las sociedades cooperativas: comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala segunda), de 16 de junio de 2016». En *Cooperativismo e Economía Social*, núm. 38.
- SERRANO ARGÜESO, M. 2019. «“Always on”. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0.». *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo*, núm. 2, vol. 7.
- TEATINO MENDOZA, N., y ALVITES HUAMANÍ, C.G. 2024. «Las normas laborales frente al COVID-19 en el trabajo a distancia: un análisis en el periodo del 2020 al 2022». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 63 (enero), 153-72. <https://doi.org/10.18543/baidc.2821>.
- VIDA FERNÁNDEZ, R. 2022. «El rol de la representación legal de los trabajadores y de la negociación colectiva para la conciliación de la vida laboral y familiar de la persona teletrabajadora». En Durán Bernardino, M. (Dir.) y Vida Fernández, R. (Coord.). *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*. Madrid, Dykinson.
- VILLAFÁÑEZ PÉREZ, I. 2017. «Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas». En *CIRIEC-España: revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 30.
- VILLALBA SÁNCHEZ, A. 2023. «El teletrabajo como catalizador de la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible en las cooperativas de trabajo asociado». En Arrieta Idiákez, F.J. (Coord.). *Las cooperativas como instrumento de política de empleo ante los nuevos retos del mundo del trabajo*. Madrid: Dykinson.
- VILLALBA SÁNCHEZ, A. 2018. «Nuevas tecnologías e integración de la vida personal, familiar y laboral: un breve análisis del teletrabajo en la Administración Pública gallega». En *Administración & ciudadanía: revista da Escola Galega de Administración Pública*, vol. 13, núm. 1.

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo

International Association
of Cooperative Law Journal