

CAPÍTULO 8.

LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)*

I. INTRODUCCIÓN

La expansión de la pandemia (COVID-19) y las necesarias medidas de contención han alterado de forma abrupta la evolución económica global, con caídas pronunciadas en la actividad y en el empleo. Independientemente, de que la pandemia remita, se prevé una caída acusada del Producto Interior Bruto, dependiendo las tasas de crecimiento y las posibilidades de recuperación de la propia evolución de aquella y la eventualidad de los rebrotes¹.

La crisis sanitaria vivida ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio.

¹ Esta obra queda enmarcada dentro de los trabajos de investigación desarrollados por el autor en el Proyecto financiado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la convocatoria de Ayudas a proyectos para el desarrollo de investigación científica y técnica por grupos competitivos, incluida en el Programa Regional de Fomento de la Investigación Científica y Técnica (Plan de Actuación 2019) de la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia: 20976/PI/18: El impacto de la Industria 4.0 en el trabajo: Una visión interdisciplinar; asimismo, este trabajo es uno de los resultados de la estancia de investigación realizada en el Centro de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (CIF-OIT); y se enmarca, a su vez, en el proyecto: *Bargaining upfront in the digital age* (VS/2019/0280), financiado por la Comisión Europea.

Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente².

Bajo este contexto, el presente estudio tiene como objetivo determinar si es posible la aplicación del teletrabajo a los socios de las cooperativas de trabajo. En el que se adelanta, que no es de aplicación directa a aquellos socios, dado que la relación del socio trabajador con la cooperativa de trabajo es societaria y no laboral. Por tanto, aquella regulación se configura dentro del marco estatutario. Empero, lo anterior no significa que no puedan prestar servicios por la modalidad del teletrabajo los trabajadores que la cooperativa tengan contratados por cuenta ajena. Por tanto, se les podrá aplicar lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia³.

La metodología de investigación que se ha llevado a cabo para materializar este estudio se ha basado, fundamentalmente, en una revisión bibliográfica y en el análisis de artículos de revistas jurídicas especializadas, libros e internet. Así como la jurisprudencia habida en la materia. Sin la ayuda de aquellas herramientas el estudio no se hubiese materializado.

II. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

Las sociedades cooperativas, como verdaderas instituciones socioeconómicas, que según señala la Exposición de Motivos de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (LDC)⁴, tienen que hacer frente a las constantes transformaciones que, de manera progresiva, se provocan en la actualidad. Por consiguiente, los cambios tecnológicos⁵, económicos y en la organización de trabajo que dan especial protagonismo a las pequeñas y medianas empresas (PYME), junto a la aparición de los nuevos «yacimientos de empleo», abren a las cooperativas amplias expectativas para su expansión; empero, a su vez, exigen que su formulación jurídica encuentre sólidos soportes para su consoli-

² Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2020, el 9,95% de los ocupados (1.923.800) trabajaron desde su propio domicilio más de la mitad de los días, porcentaje algo inferior al de tercer trimestre (10,30% equivalente a 1.975.100 personas), aunque sensiblemente menor al del segundo trimestre (16,20% equivalente a 3.015.200 personas). Pese a ello, es muy superior al promedio de 2019 (que fue del 4,81%). *Vid.*: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0420.pdf>.

³ *Vid.* CRUZ VILLALÓN, 2020: 411.

BOE de 10 de julio de 2021, núm. 164.

⁴ BOE de 17 de julio de 1999, núm. 170.

⁵ *Vid.* VILLALBA SÁNCHEZ, 2021: 93-125.

dación como empresa⁶. Bajo este contexto, la Real Academia Española define PYME como aquella empresa mercantil, industrial, etc., compuesta por un número reducido de trabajadores, y con un moderado volumen de facturación⁷.

La cooperativa es definida en el artículo 1 de la LDC como aquella «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»⁸.

Se ha señalado que la cooperativa constituye «una fórmula mixta entre la asociación, la mutualidad y la sociedad mercantil, que aúna el elemento personal de las asociaciones, el interés de ayuda recíproca de las mutuas y la finalidad económica, empresarial o productiva de las sociedades»⁹.

De aquella definición se desprende que se deben englobar varios tipos de sociedad que cumplan con dichas exigencias, en el que la norma las clasifica de la siguiente manera:

- (a) Cooperativas de trabajo asociado¹⁰.
- (b) Cooperativas de consumidores y usuarios.
- (c) Cooperativas de viviendas.
- (d) Cooperativas agroalimentarias.

⁶ Se ha señalado que «Se han de aprovechar las sinergias derivadas de las regulaciones a nivel internacional (OIT) y de las iniciativas a nivel comunitario que potencian la economía social, para llevar a cabo un decidido impulso a la consolidación de unos estándares laborales en el marco de las cooperativas de trabajo asociado. De un lado, el concepto de trabajo decente configurado en el marco de la OIT, constituye el baluarte jurídico para abordar de forma conjunta y unitaria unos mínimos estándares de regulación, aplicables a todas las personas trabajadoras, en particular, al colectivo que nos ocupa, los socios trabajadores. De otro lado, los apoyos de la Unión Europea a este sector como eje para la reconstrucción social y económica de la UE y, particularmente, la puesta en marcha de un Estatuto jurídico para la empresa social europea, con el objeto de crear la “Etiqueta europea de economía social”, han de favorecer la consolidación de “buenas prácticas laborales” en el marco de las cooperativas de trabajo asociado» (SORIANO CORTÉS, 2021: 49).

⁷ www.rae.es.

⁸ *Id.* SORIANO CORTÉS, 2021: 11-54.

⁹ DEL REY RODRÍGUEZ, 2008: 62.

¹⁰ «Por tanto, si la cooperativa de trabajo se presenta como un modelo alternativo a empresa capitalista, al servicio del trabajo (decente), para mejorar con ello las condiciones laborales (y de vida trabajador), no pueden caber situaciones de inferioridad admitidas en tal legislación y sí una tutela del objeto pretendido que fundamenta constitucionalmente su fomento» (GARCÍA JIMÉNEZ, 2014:120).

- (e) Cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.
- (f) Cooperativas de servicios.
- (g) Cooperativas del mar.
- (h) Cooperativas de transportistas.
- (i) Cooperativas de seguros.
- (j) Cooperativas sanitarias.
- (k) Cooperativas de enseñanza.
- (l) Cooperativas de crédito.

Al objeto de este estudio se centrará en la primera de las nombradas; es decir, a las Cooperativas de trabajo asociado. En este sentido, el artículo 80 la define como aquellas 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; que podrán contar con socios colaboradores.

Se advierte, no obstante, que el «carácter societario de la relación existente entre la persona socia trabajadora y la cooperativa, establecido por ley, así como el heterogéneo marco legislativo autonómico derivado a su vez del marco competencial establecido en la Constitución Española, no debe constituir una justificación para no llevar a cabo intervenciones en clave de tutela, garantizando un estatuto jurídico de carácter uniforme e igualitario para dicho colectivo de personas socias trabajadoras; y, ello, y sin necesidad de desdibujar ni alterar esa figura jurídica a la que no se le otorga la condición de trabajadores stricto sensu»¹¹.

La norma señala que podrán ser socios trabajadores quienes de manera legal tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo. Los extranjeros podrán ser socios trabajadores de acuerdo con lo previsto en la legislación específica sobre la prestación de su trabajo en España. Sin embargo, la pérdida de la condición de socio trabajador acarreará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa.

Aquellos socios tienen derecho a percibir de forma periódica, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada. Por consiguiente, la relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria. Desde esta perspectiva, se analizará si aquellos pueden utilizar el teletrabajo para realizar su trabajo.

¹¹ SORIANO CORTÉS, 2021: 48-49.

III. EL TELETRABAJO

La no existencia de una definición legal, antes de 2021, que cubra toda la tipología del teletrabajo no es óbice de que existan instrumentos para su regulación como son, por ejemplo, los Acuerdos para la Negociación Colectiva, los convenios colectivos, y, como es lógico, los criterios jurisprudenciales de los diferentes Tribunales. Con relación a estos últimos, las sentencias que recogen la figura de estudio aportan diversos criterios dispersos e incoherentes¹².

Bajo este contexto, el Alto Tribunal ha señalado que el contrato de trabajo a domicilio, según la redacción anterior del artículo 13 del 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 (ET)¹³, es aquel en el que la prestación de trabajo de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. Por su parte, el teletrabajo, según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, es una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular.

No se trata de conceptos coincidentes, dado que el teletrabajo puede prestarse en un lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio, y además puede haber formas de teletrabajo en las que exista una vigilancia empresarial, como el trabajo *on line* o conectado. Aunque este elemento de control pudiera ser hoy menos decisivo en orden a la calificación y, en cualquier caso, las formas de control mediante las tecnologías informáticas no siempre son equiparables a la vigilancia tradicional, que es la que menciona dicho precepto por referencia a los tipos tradicionales del trabajo industrial a domicilio. Pero hay formas de teletrabajo que se ajustan al modelo de trabajo a domicilio y, en este sentido, se refiere a un nuevo contrato vinculado a las nuevas tecnologías frente al viejo contrato a domicilio¹⁴.

Huelga recordar que el Convenio 177 de la OIT (1996), sobre el trabajo a domicilio, define trabajo a domicilio como el trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u

¹² Vid. SEMPERE NAVARRO y KAHALE CARRILLO: 2013.

¹³ BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

¹⁴ STS de 11 de abril de 2005.

otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales. La norma establece, como excepción, que una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio por el simple hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

Asimismo, dicho instrumento promueve la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, al señalar que se debe tener en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. En este sentido, fomenta los siguientes criterios: a) El derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; b) La protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; c) La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; d) La remuneración; e) La protección por regímenes legales de Seguridad Social; f) El acceso a la formación; g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; h) La protección de la maternidad.

A consecuencia de la promulgación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Ley 3/2012)¹⁵, el Gobierno promueve nuevas formas de desarrollar la actividad laboral, al dar cabida al teletrabajo; por constituir una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue con la reforma a través de tres caminos. Primero, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo. Segundo, al incrementar las oportunidades de empleo. Tercero, al optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

Por primera vez en España se regula la figura del teletrabajo, antes de 2020, o mejor dicho una de sus modalidades a través del trabajo a distancia, mediante el artículo 6 de la Ley 3/2012 que modifica el título del artículo 13 del ET por «Trabajo a distancia», que anteriormente se titulaba «Contrato de trabajo a domicilio»¹⁶. Se hace mención antes de 2020, dado que ese año, como más adelante se analizará, el legislador español ofrece una definición de teletrabajo.

¹⁵ BOE de 7 de julio de 2012, núm. 162.

¹⁶ El teletrabajo se define «como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular», entendiéndose por teletrabajador «toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior» (RAMOS MARTÍN, 2019: 413).

Bajo este contexto, el teletrabajo se puede definir como una particular forma de organización del trabajo que se realiza a través del uso intensivo de las nuevas tecnologías de manera predominante en el domicilio del trabajador o en el lugar que libremente elija, que, a su vez, se alterne a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, y se materialice con su consentimiento mediante un acuerdo escrito con el empresario.

Empero, la doctrina ha señalado que «la regulación contenida en el precepto legal es exigua, de carácter básico y, no cabe duda, necesitada de un desarrollo legislativo preciso, que al menos ambicione despejar las numerosas cuestiones, hoy sin respuesta, que surgen por las especialidades de esta modalidad de trabajo; en este sentido, la protección de datos y de la vida privada, el control de la jornada, las contingencias profesionales en el contexto del teletrabajo o la prevención de riesgos laborales, demandan con urgencia un marco regulador»¹⁷.

Como puede observarse el legislador deja abierta dos alternativas para que se cristalice el trabajo a distancia. Por una parte, que la prestación de la actividad laboral se realice de forma preponderante en el domicilio del trabajador. Por otra, que se efectúe en cualquier otro lugar elegido por aquel. Por consiguiente, no se toma en cuenta el centro de trabajo, sino el lugar de trabajo; es decir, a los lugares diferentes al convencional¹⁸. Por ello se afirma que la nueva redacción del artículo 13 del ET deja sin cobijo a las demás tipologías del teletrabajo, dado que no siempre el lugar de trabajo es libremente elegido por el trabajador como ocurre en el caso de los telecentros o centro satélite.

El legislador ha eliminado la previsión sobre que este trabajo se realice con vigilancia del empresario. La supresión de la vigilancia se debe a que aquella dejaba sin protección a los casos del teletrabajo por cuenta ajena; por tanto, acontecía una diversificación de los regímenes aplicables a la realidad de la figura de estudio, «pero secundarios desde el punto de vista del teletrabajo como categoría genéricamente considerada, como son la concreta forma de estar conectado con el empresario y, con ello, la posibilidad o no de control de la prestación»¹⁹.

Otra diferencia es que la nueva redacción prescinde de la obligación, que anteriormente se imponía al empresario, en el trabajo a domicilio, de poner a disposición de los teletrabajadores un documento de control de su actividad laboral que realicen, en el que debía consignarse el nombre del trabajador, clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elabo-

¹⁷ PÉREZ AGULLÁ, 2020: 427.

¹⁸ SIERRA BENÍTEZ, 2001: 35-36.

¹⁹ GARCÍA ROMERO, 2012: 94.

rados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesan al empresario y al trabajador. Hay que destacar, no obstante, que su incumplimiento sigue siendo infracción administrativa leve como lo dispone el artículo 6.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social²⁰. Sin embargo, debería entenderse como una derogación tácita del dicho apartado. Asimismo, el artículo 6.5 señala como infracción leve el hecho de no informar a los trabajadores a distancia, entre otros, sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3 y 15.7 del ET.

De la definición del trabajo a distancia que hace la norma se observa que la misma es una aproximación al significado de la figura bajo estudio. En el sentido, que hace una simple mención normativa, dado que deja varios puntos sin regular. Por ejemplo, el término teletrabajo solo se hace mención en la Exposición de Motivos, y el artículo 13 hace referencia al trabajo a distancia sin hacer alusión al trabajo basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, como bien señala la Exposición de Motivos, siendo este uno de los elementos que se caracterizan en este tipo de trabajo.

Resulta conveniente resaltar que con el viejo trabajo a domicilio y el actual trabajo a distancia solo «se ha tocado uno de los fenómenos de externalización ligado a las nuevas tecnologías de la información. Sin embargo, hay una cuestión de fondo que aparece con cierta insistencia y que invita a la reflexión, a saber, la transformación, a saber, la transformación de la clásica organización centralizada y de la forma de trabajo, que tomó el Derecho del Trabajo como modelo para perfilar su regulación. Aunque dichos cambios están apareciendo de forma lenta y desigual, es evidente que poco a poco se está produciendo una transformación a la que el legislador no puede hacer oídos sordos: debe romper con su dinámica clásica de actuar con cierto retraso. La realidad actual de la vida del trabajo necesita cambios que recojan la diversidad. Ello requiere, como primer paso, que se acabe con la rigidez que provoca la aplicación de una regulación uniforme a formas de trabajo plurales, para que los estándares de protección del derecho sean homogéneos, pues de lo contrario se terminaría por dejar las condiciones de trabajo «atípicas» a la libre disposición de las partes, lo que hoy puede significar, dejarlas en manos del titular del poder de dirección»²¹.

En este sentido, el artículo 13 del ET resultaba insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa,

²⁰ BOE de 8 de agosto de 2000, núm. 189

²¹ GALLARDO MOYA, 1998: 108.

sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

El trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por el empresario y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías. Hoy por hoy, más que trabajo a domicilio lo que existe es un trabajo remoto y flexible, que permite que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia del trabajador en el centro de trabajo.

Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza al trabajador de un lugar y un tiempo concreto, lo que arroja 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.

Bajo este contexto, se ha señalado que el trabajo a distancia «favorece el asentamiento y la fijación de la población en el medio rural. Se trataría de revertir la despoblación, de acuerdo con las características de los territorios que sufren el declive demográfico, como zonas rurales y remotas, o pequeños municipios»²².

La figura del teletrabajo como forma de trabajo a distancia está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo prácticas novedosas y más flexibles, lo que estimula cambios organizativos en las empresas y fortalece la formación y empleabilidad de los trabajadores. De igual manera, disminuye la contaminación en tanto decrece el número de desplazamientos y el uso de los vehículos privados y, potencialmente, tendrá efectos positivos en la emisión de gases con efectos invernadero al procurar una mayor eficiencia en el consumo de energía de las empresas²³.

Empero, presenta posibles inconvenientes, tales como la 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

²² SEMPERE NAVARRO, 2021: 45.

²³ *Cfr.* DE LUIS CARNICER, VELA JIMÉNEZ, MARTÍNEZ SÁNCHEZ y PÉREZ PÉREZ, 2003: 23-40.

territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado al trabajador de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

La doctrina ha dado voces al señalar, en cuanto a la conciliación, que es «cierto que el teletrabajo contribuye a la consecución de un recientemente novedoso principio del derecho laboral moderno: la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, aunque en las últimas reformas nos hemos olvidado del aspecto personal de la conciliación. Pero también es necesario enunciar que con su empleo sistemático se ponen en cuestión valores axiológicos que teníamos por consolidados en nuestra sociedad. Hay peligros de su uso generalizado derivados del nuevo medio de trabajo -el ordenador, la red- con el que se trabaja que, por su funcionalidad se convierten en problemas laborales, y retos pendientes para su optimización jurídica.

Como peligros de un uso intensivo y generalizado del teletrabajo pueden cifrarse en los siguientes: crecimiento desmesurado con las incidencias informáticas derivadas del «malware» o «software» malicioso, que habrían crecido en este último ves un 50%; problemas derivados de la privacidad por emplear los mismo ordenadores que el resto de la familia; dificultades para implementar los necesarios perímetros de seguridad; privacidad en relación a las cuestiones económicas de la empresa; dificultades de la empresa, especialmente la pequeña, para implementar sistemas eficaces de teletrabajo de manera ordenada, pues las «empresas españolas no están preparadas para teletrabajar y asumen grandes factores de riesgo por ello con esta crisis»; y dificultades operativas y estructurales para trabajar en remoto y el red, pues el «trabajar en equipo y en remoto han venido para quedarse»²⁴.

Con relación a la conciliación de la vida laboral, el trabajo a distancia puede constituir un mecanismo muy relevante para posibilitar la conciliación de la vida familiar y la profesional, que, a su vez, se han señalado algunas desventajas de esta forma de trabajo; dado que si la expansión del trabajo a distancia se termina consolidando, se corre el riesgo de que sean las mujeres las se acojan a aquel, favoreciendo, de esta manera, a la perpetuación de los estereotipos de género que atribuyen el rol principal de cuidadora a la mujer. Bajo este contexto, se han dado voces al indicar las posibles medidas para paliar los inconvenientes señalados, tales como «la flexibilidad horaria, de tal forma que la persona trabajadora pudiera organizar, dentro de unos límites, el tiempo de prestación de servicios, así como la efectividad del derecho a la desconexión digital, para evitar que esa flexibilidad acabe traducándose en jornadas excesivamente prolongadas. Asimismo, debe garantizarse que las personas trabajadoras a distancia gozan de los mismos derechos que las que

²⁴ ARIAS DOMÍNGUEZ, 2020: 36.

prestan servicios de manera presencial, tal y como declara la normativa, con la finalidad de que el hecho de trabajar a distancia no acabe suponiendo un perjuicio en términos de retribución, promoción profesional, formación, entre otros. Y, obviamente, debe fomentarse la corresponsabilidad en la asunción de tareas domésticas y de cuidado»²⁵.

El teletrabajo se ha instalado en España como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia aún vigentes, en un contexto legal caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica. La generalización del teletrabajo, que trae su causa en las medidas adoptadas por las autoridades competentes para contener y frenar la expansión de la pandemia²⁶, se ha traducido en una suerte de desequilibrio de derechos y obligaciones entre empresas y trabajadores, cuando menos²⁷.

No obstante, la disyuntiva de una definición legal del teletrabajo, en 2021, se zanja a consecuencia de la reciente publicación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD)²⁸, al definir, en el artículo 2, al teletrabajo como «aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación». En este mismo sentido, define trabajo a distancia como la «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».

Por tanto, el trabajo a distancia es entendido como el trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa; y el teletrabajo se considera como una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías. Se han dado voces al manifestar que «el teletrabajo es solo una parte del género que constituye el trabajo a distancia (PURCALLA

²⁵ CORDERO GORDILLO, 2021: 123-124.

²⁶ Vid. CRUZ VILLALÓN, 2020: 406-419.

²⁷ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) constata que los trabajadores que desarrollan su actividad laboral desde casa están peor pagados que quienes acuden a un centro de trabajo; dado que ganan de promedio un 13% menos en el Reino Unido y un 22% menos en Estados Unidos. Estas diferencias salariales se dan incluso en las profesiones más cualificadas. La OIT calcula que en el 2019 había en el mundo unos 260 millones de ocupados que trabajaban en casa, lo que representa el 7,9% del empleo mundial. Más de la mitad, unos 147 millones, son mujeres. España se encuentra en el grupo de 43 países en el que el porcentaje es inferior al 5%, frente a niveles superiores de buena parte de las economías europeas. Asimismo, indica que los trabajadores a domicilio son una categoría heterogénea que integran desde los empobrecidos trabajadores industriales a domicilio hasta los teletrabajadores altamente cualificados; tanto unos como otros deben lidiar con las implicaciones que conlleva esta modalidad de trabajo (OIT, *El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente*, OIT, 2021).

²⁸ BOE de 10 de julio de 2021, núm. 164.

BONILLA y PRECIADO DOMÈNECH, 2013: 486). Así, es posible encontrar trabajo a distancia que no incluya teletrabajo, y de igual modo, existe trabajo con dispositivos tecnológicos que no supone trabajo a distancia»²⁹.

Bajo este contexto, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo define dicha figura (teletrabajo) como «una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales. Habida cuenta de que el teletrabajo cubre una amplia gama de situaciones, los interlocutores sociales han elegido esa definición, que permite abarcar distintas formas de trabajo regular»³⁰.

Se han dado voces al manifestar que para saber si se está ante un supuesto de teletrabajo se debe responder a tres preguntas básicas: quién («la prestación de los servicios debe realizarse por una persona física y en régimen de dependencia y ajenidad (con los matices que esta forma de prestación laboral tiene, sobre todo, en materia de dependencia)»), dónde («dicha prestación laboral debe realizarse habitualmente fuera de los lugares empresariales en los que se prestan los servicios de manera usual») y cómo («a la hora de desarrollar la prestación laboral, debe hacerse un uso intensivo de la NTIC de manera habitual») ³¹.

Las características del teletrabajo se obtienen de las ventajas³² e inconvenientes que conlleva el teletrabajo a la empresa, teletrabajadores y sociedad³³:

- a) Empresa: Una de las ventajas es la reducción de costes; ahorro de espacio físico en las oficinas; mayor flexibilidad en la organización; adopta una mayor descentralización y delegación de funciones; captación de buenos profesionales, que con otras formas de trabajo, es

²⁹ ÁLVAREZ CUESTA, 2020: 176.

³⁰ La doctrina ha señalado que esta definición es criticable, dado que «la regulación que hace de la voluntariedad del teletrabajo no resulta completa en cuanto que la reversibilidad del teletrabajo cuando éste no se ha pactado inicialmente queda sometida no solo al acuerdo individual sino también al convenio colectivo, tratándose como es de una verdadera y propia novación contractual que debería exigir siempre el acuerdo individual entre empleador y teletrabajador. Del mismo modo, la referencia hecha en el AMET a la equiparación de los derechos colectivos con los trabajadores presenciales resulta excesivamente genérica, sin haber entrado en los problemas que plantea la aplicación de estos derechos a los teletrabajadores, tanto respecto de los derechos de participación (por ejemplo, la adscripción para ello a un centro de trabajo) como de los de negociación colectiva o huelga» (MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, 2020).

³¹ SALA FRANCO, 2020: 59.

³² GARCÍA MOJA, 1998: 29.

³³ HERNÁNDEZ NIETO, 2001: 184. ESCUDERO RODRÍGUEZ, 1999: 861-871. CIVIT y MARCH, 2000: 286.

imposible que pueda prestar sus servicios en la empresa; inexistencia de absentismo laboral; no implica concentración de trabajadores en un centro de trabajo; menor índice de situaciones de conflictividad, como la huelga; y acceder a nuevas bolsas de trabajo.

Algunos de los inconvenientes que se presentan es que puede provocar reacciones negativas a los cambios de gestión, cuando no son aceptados por los directivos o el personal de la empresa; se dificulta la seguridad de la información, por fluir por redes externas a la empresa; la distancia de la sede de la empresa disminuye el contacto entre superiores y subordinados, incluyendo los propios empleados; y dificultades de control y supervisión.

- b) **Teletrabajador:** Le permite organizarse según sus propias necesidades, supone un ahorro al evitarse el desplazamiento desde su domicilio hasta el centro de trabajo, mejora la posibilidad de conseguir empleo; la flexibilidad y la integración entre vida familiar y laboral, y aumento de calidad de vida. En cambio, como inconvenientes puede existir la sensación de aislamiento; la falta de supervisión por los superiores produce la falta de motivación; y la inseguridad por no existir una regulación legal que proteja a todos los tipos de teletrabajo.
- c) **Sociedad:** En cuanto a las ventajas soluciona y facilita el acceso al mercado laboral de grandes colectivos; resuelve los problemas de congestión y de embotellamiento de tráfico que sufren las ciudades, dado que el teletrabajador no se trasladaría de su domicilio al centro de trabajo; la reducción de contaminación ambiental; facilita el desarrollo del trabajo desde zonas rurales, evitando la despoblación de las llamadas zonas deprimidas; y contribuye a la inserción laboral de las personas discapacitadas. Entre los inconvenientes disminuye las relaciones sociales entre los individuos; incumplimiento de la legislación laboral, así como la Seguridad Social; y, los posibles problemas en la implicación y participación de los agentes sociales³⁴.

Aspectos	Positivos	Negativos
----------	-----------	-----------

³⁴ GALA DURÁN, 2001: 120.

Nivel Empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Aumenta la flexibilidad y productividad en la empresa. - Disminuye los costes. - Mejora la selección de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Transforma el sistema tradicional de gestión personal. - Sitúa en crisis a los mandos medios. - Obstaculiza el control y la supervisión. - Crea altos costes de formación. - Disminuye la identificación del trabajador con la empresa.
Nivel Individual	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor autonomía e independencia. - Disminuye el estrés y los costes. - Mejora la relación tiempo de trabajo/descanso. - Aumenta las oportunidades y la cualificación. - Mejora el entorno de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aislamiento. - Mínimo desarrollo profesional. - Delimita la vida laboral. - Quebranta el tiempo de trabajo y el tiempo libre. - Disminuye la seguridad en el trabajo. - Aumenta la precariedad.
Nivel Social	<ul style="list-style-type: none"> - Proporciona distribución territorial. - Favorece la descentralización de actividades. - Aumenta la oportunidad de trabajos. - Disminuye los efectos negativos en cuanto a los traslados en el territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumenta la dispersión social. - Aumenta las disparidades. - Aumenta la desprotección del trabajo. - Aumenta los costes en infraestructuras tecnológicas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de González-Posada Martínez, 2006: 30.

	Ventajas	Inconvenientes
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> - Disminución del absentismo a consecuencia de enfermedades poco importantes. - Incremento de la productividad debido al ahorro de tiempo no productivo, de tiempo de transporte y por la reducción de las tasas de absentismo. - Menores costes de alquiler, de espacio de oficina. - Menores costes en equipamiento de los centros de trabajo. - Reducción de los espacios de oficina. - Mayor facilidad para contratar personal cualificado, independientemente de dónde viva éste. - Reducción en gastos de personal (posibilidad de contratos por proyectos, reduciendo así costes fijos). 	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de costes en adaptación de la nueva organización del trabajo debido a posibles deficiencias en el intercambio de información o demoras en la toma de decisiones. - Dificultad de mantener la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa. - Menor control sobre los trabajadores. - El diseño de un adecuado sistema de comunicaciones puede evitar la percepción de pérdida de control de los mandos sobre los trabajadores. - Imposibilidad de supervisión directa del desarrollo del trabajo. - La dispersión de los trabajadores puede generar un proceso de desestructuración y pérdida de imagen corporativa e incluso de pérdida de fidelidad de los trabajadores.
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de productividad. - Flexibilidad horaria, ejecución del trabajo según un plan independiente e individualizado al tiempo y necesidades de cada uno. - Incremento de las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo para colectivos especiales de trabajadores como, por ejemplo, los discapacitados. - Reducción de horas extraordinarias. <p>Ambiente de trabajo más tranquilo en casa, libre de interrupciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducción de los costes y tiempos de desplazamiento de casa al trabajo. - Ahorro en gastos de vestuario para el trabajo. - Posibilidad de atender en casa, al tiempo que se trabaja, a niños o personas ancianas o enfermas. - Elección personal del entorno de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de integración en la empresa. La distancia del trabajador respecto de su empresa puede generar una pérdida de integración en ella, una mayor vulnerabilidad del teletrabajador por debilitarse su relación sindical, sentimientos de ser olvidado por parte de la empresa, complicándose en este contexto la protección social y laboral del teletrabajador, sus posibilidades de promoción, entre otros. - Menor comunicación con los compañeros de trabajo, peligro de aislamiento. Este es uno de los riesgos más frecuentes, ello hace conveniente implantar ciertas medidas que eviten el riesgo de reducción de los niveles de interacción social. Las posibilidades son variadas y van desde la obligatoriedad de trabajar varios días en el centro de trabajo hasta el establecimiento de reuniones con una cierta periodicidad o el uso de las tecnologías telemáticas para el establecimiento formal y regular de contactos (correo electrónico, etc.).

		<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para encontrar un apoyo laboral y obtener respuesta en tiempo breve a consultas que se puedan formular. Este tipo de medidas requiere dos tipos de medidas complementarias. Por una parte, la selección de teletrabajadores debe procurar que éstos sean independientes, con recursos suficientes para encontrar por sí mismos soluciones a los problemas, con capacidad de innovar. Por otra, se requiere establecer canales y procedimientos de comunicación muy formalizados. - Dificultad para separar el trabajo de la familia. Habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada), que se convierten en uno solo. Además, en este contexto, aparece la familia, que puede ser objeto de las consecuencias de la tensión laboral del trabajador, en la medida en que puede ver incrementada su estrés debido a que es ahora ella quien ha de proporcionar el apoyo social al trabajador (apoyo que debería ser obtenido de los compañeros de trabajo). - Las tecnologías de la comunicación pueden permitir la disponibilidad de veinticuatro horas/día del trabajador, lo que puede generar sobreexplotación y pérdida de privacidad. Las horas de trabajo y la disponibilidad horaria son cuestiones que deben quedar claramente delimitadas y recogidas en el acuerdo de teletrabajo. - Tendencia a trabajar en exceso; auto explotación, dificultades para dejar el trabajo (<i>workaholism</i>). - Transferencia de costes al trabajador que antes no se soportaban (incremento de gastos en teléfono, iluminación, calefacción, equipamiento, acondicionamiento de un lugar de la casa, etc.). - Problemas derivados del abuso de café, alcohol, tabaco.
--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, *Nota Técnica de Prevención número 412: Teletrabajo: criterios para su implantación*, INSHT.

El objetivo de la LTD, en definitiva, es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y trabajadores, de un lado. Por otro, proveer un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la forma-

ción profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo. Por último, la regulación de los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento. La doctrina, no obstante, ha manifestado que «lo más señero del «e-trabajo» [...], el uso de la tecnología digital [...], no es lo más relevante económicamente, sino más bien sus condiciones de uso (debe ser una prestación de servicios flexible: cualquier lugar, cualquier tiempo)»³⁵.

La norma se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, ocho Disposiciones Adicionales, cuatro Disposiciones Transitorias y catorce Disposiciones Finales, acompañándose de un anexo. La totalidad de los capítulos de la norma, así como las Disposiciones Adicionales primera y segunda, las Disposiciones Transitorias primera, segunda y tercera, y las Disposiciones Finales primera, segunda y tercera provienen del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia.

IV. EL TELETRABAJO Y LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

Lo dispuesto en la LTD, como se ha adelantado, no se aplica a socios trabajadores de las cooperativas de trabajo, dado que la relación del socio trabajador con la cooperativa de trabajo es societaria y no laboral; por tanto, aquella regulación se configura dentro del marco estatutario. Lo anterior no significa que no se pueda utilizar dicha modalidad por parte de los socios trabajadores de las cooperativas, como ya se ha adelantado; su implementación se puede aplicar siempre que se regule por los estatutos, el reglamento de régimen interno o los acuerdos de la asamblea.

Bajo este contexto, hay que destacar que en este tipo de cooperativas «el objeto social que aparece en los estatutos es la actividad o actividades económico-sociales a que se dedique la cooperativa y que debe ser desarrollada por los socios; mientras que la actividad cooperatizada es proporcionar a sus socios puestos de trabajo»³⁶. Por tanto, la institución del teletrabajo solo puede

³⁵ MOLINA NAVARRETE, 2019: 11.

³⁶ VARGAS VASSEROT, 2006: 72. Por tanto, «la actividad de cooperativa [artículo 1.1 LCE], salvo en el caso de las integrales, con objeto plural (artículo 105 LCE), viene determinada por su función, carácter y denominación (de consumidores y usuarios, de viviendas, agrarias, de servicios, del mar, de transportistas, de seguros, sanitarias, de enseñanza o de crédito, de explotación comunitaria de la tierra o de iniciativa social)» (DEL REY RODRÍGUEZ, 2008: 66).

ser aplicada, por una parte, a los trabajadores de las cooperativas. Por otra, si se recoge en los propios estatutos para los propios socios.

Unos de los aspectos más fundamentales de este tipo de modalidad del trabajo a distancia, entre otros, es la voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia. En este sentido, el legislador advierte que el trabajo a distancia será voluntario tanto para el trabajador como para el empleador, por lo que requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia; que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior³⁷.

No obstante, la negativa del cumplir con su trabajo a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El legislador dispone que la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y el trabajador. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia. Se recomienda que para que un trabajador de manera voluntaria quiera acogerse al teletrabajo se tenga en cuenta, en su caso, los requisitos que se señalan en la siguiente tabla:

Requisitos del teletrabajador	
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis crítico de los contenidos. - Observación y detección de oportunidades y problemas. - Predisposición a la búsqueda de solución a los problemas. - Desarrollo de actividades que facilitan el autoaprendizaje. - Claridad en la transmisión y promoción de ideas.
Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> - Buena Organización. - Capacidad de Resolución de Problemas. - Disciplina. - Flexibilidad. - Manejo de las TIC. - Planificación. - preparación. - Responsabilidad.

³⁷ Sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Automotivación. - Autodisciplina. - Adaptabilidad. - Autonomía. - Autoconfianza. - Iniciativa.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Teoría de la información. - Pragmática de la comunicación humana. - Manejo del correo electrónico.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de KRAUSS y PALACIOS, 2002: 66.

De la mencionada voluntariedad ya se hacía eco el Alto Tribunal al manifestar que «la aceptación del trabajo a domicilio no puede ser obligatoria para el trabajador y no puede establecerse con este carácter ni por la vía del artículo 41 del ET, ni mediante acuerdo colectivo, pues implica una transformación del régimen contractual que afecta a la esfera personal del trabajador»³⁸. Empero, como indica la doctrina «nada se decía, en cambio, respecto de la exigencia de voluntariedad en la reversibilidad de un trabajo a distancia y su vuelta a un trabajo presencial, guardando la ley un absoluto silencio, lo que permitía interpretar que las mismas exigencias de voluntariedad individual de ambas partes contratantes existían en el “camino de ida» de un trabajo presencial a un trabajo a distancia que en el “camino de vuelta” de un trabajo a distancia a un trabajo presencial»³⁹.

Según señala el artículo 6 de la LDD, el acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Aquel podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior; empero, deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. La empresa deberá entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen⁴⁰, pudieran afectar a la intimidad personal.

³⁸ STS de 11 de abril de 2005.

³⁹ SALA FRANCO 2021: 57.

⁴⁰ BOE de 14 de mayo de 1982, núm. 115.

El artículo 7 de la LDT establece el contenido mínimo que debe contener el acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos⁴¹:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo del trabajador y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

⁴¹ La Audiencia Nacional, ha señalado en la sentencia 132/2021, de 4 de junio de 2021, en un conflicto colectivo del sector de Contact Center, con relación al derecho a la compensación de gastos particulares asociados al teletrabajo desempeñado a raíz de la pandemia ocasionada por la Covid-19 que ni las Disposiciones Transitoria segunda y tercera del Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ni el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, reconocen a las personas trabajadoras del sector el derecho a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares, incluidos en los mismos el acceso a servidores de internet o instrumentos tecnológicos e informáticos como por ejemplo, ordenadores fijos, o portátiles, tablet, webcam, teléfonos inteligentes, teclados, ratones, cascos, impresoras y similares, o hayan acometido la instalación, reparación y actualización de sus equipos, como también en el caso de que hayan tenido que adquirir material de oficina, como por ejemplo, material fungible, mesas, sillas, lámparas, atriles o reposapiés, y todo ello como elementos necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, a la compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares, y que derivarían de los consumos de los gastos corrientes de electricidad, agua, y calefacción, como por otros gastos, molestias e inconvenientes que ha producido la ocupación del espacio personal y privado, derivados de la prestación de trabajo a distancia, el derecho a la sustitución de los equipos, medios o instrumentos propios por dotaciones titularidad de la empresa, quedando obligada a su instalación, mantenimiento, actualización, reparación, o cambio. Los derechos reconocidos en dichos preceptos solo podrán ser alegados ante la jurisdicción social de acuerdo con lo que dispongan los acuerdos de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el acuerdo individual, convenio o acuerdo colectivo de aplicación o, en su caso, podrán plantearse reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia o teletrabajo, previa justificación de los mismos, pero lo que no cabe es el reconocimiento del derecho a una compensación de gastos genéricos en los términos solicitados.

- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita el trabajador a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por el trabajador para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de los trabajadores, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, no obstante, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y el trabajador, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a aquellos y a la representación legal de los trabajadores de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

Los convenios o acuerdos colectivos, sin embargo, podrán establecer los mecanismos y criterios por los que los teletrabajadores puedan pasar a trabajo a distancia o viceversa; así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y la estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares. En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre muje-

res y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

Otro de los puntos más relevantes para este estudio son las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia que es importante que los socios trabajadores las tengan en cuenta por si deciden implementar el teletrabajo, ya sea para los trabajadores por cuenta ajena. Especialmente, relevante y fundamental, entre otros, las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos, de conformidad con lo señalado en el artículo 21 de la LTD.

El mencionado precepto dispone que «las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva». Por lo que se entiende que el legislador lo que persigue es garantizar, por una parte, la salud de los trabajadores a través de la prevención de riesgos laborales; es decir, evitar riesgos y atender a la prevención⁴². Por otra, la protección de datos en las relaciones laborales. Así lo hace entrever en la Exposición de Motivos de la norma al señalar que «se entiende necesario establecer en la medida precisa las facultades de control y organización que corresponden a la empresa, para garantizar un uso y conservación adecuados de los equipamientos entregados, las limitaciones de uso personal de los equipos y conexiones, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad».

Bajo este contexto, es «común» que la negociación colectiva, a través de los agentes sociales, regule la obligación empresarial de puesta a disposición y mantenimiento de los equipos y las herramientas necesarias para desarrollar la actividad en teletrabajo, y la correlativa obligación, por parte de la persona empleada, del correcto uso, cuidado, conservación y devolución en buen estado, finalizada aquella actividad⁴³. Y como es normal conforme a un uso ra-

⁴² MONTROYA MEDINA, 2021.

⁴³ Por ejemplo, Carlson Wagonlit España, SLU, artículo 11. De igual manera, el artículo 11 del convenio Nokia Spain señala que la «Empresa pondrá a disposición del empleado el equipo necesario para la realización de su trabajo en régimen de teletrabajo, comprometiéndose el empleado a realizar un uso profesional del mismo, así como a su cuidado y conservación, responsabilizándose de los daños que se pudieran producir en los equipos por el uso incorrecto de los mismos. Dichos equipos cumplen con todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente.

La Empresa asume el mantenimiento de los equipos instalados para la realización del teletrabajo, para lo cual se facilitarán al empleado las indicaciones oportunas al iniciar el mismo.

zonable de los mismos, atendiendo a las especificaciones técnicas del propio fabricante.

La redacción del precepto en cuestión señala «dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva». Por lo que se entiende que no es una obligación por parte de los agentes sociales de tenerlo en cuenta. No obstante, resulta recomendable que los agentes sociales se hicieran eco de ello, para mayor seguridad, al especificarlo en los convenios colectivos⁴⁴. Asimismo, que en el momento de la entrega de aquellas herramientas se facilite un manual en el que figure las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los equipos o útiles informáticos. Sería deseable que las instrucciones que se dieran a las personas de trabajo a distancia se ofrecieran, a su vez, a toda la plantilla, dado que el uso de aquellas herramientas se utilizará de manera indistinta del lugar en el que se realice la prestación laboral.

Por tanto, dicho de otra manera, el legislador busca la colaboración del convenio colectivo con relación al establecimiento de las condiciones e instrucciones de uso y la conservación de los equipos y las herramientas informáticas o digitales que la empresa ha proporcionado a los trabajadores, conforme el aludido precepto. Como afirma la doctrina, «de nuevo, la ley lo plantea como una posibilidad u opción de intervención («en su caso»), que de no ser atendida por el convenio colectivo no produce ninguna disfunción en la regulación y establecimiento de un estatuto de derechos y obligaciones y que, por ello, se podría cubrir por el acuerdo individual de trabajo a distancia, o mediante instrucciones generales de la empresa que no precisan ser consultadas, ni negociadas»⁴⁵.

Bajo este contexto, en el acuerdo de trabajo a distancia, conforme el artículo 7 de la LTD, se deberán señalar las instrucciones sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia, así como el inventario de los medios, los equipos y las herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, en que se debe incluir los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos. Por ello, como ya se ha comentado, es conveniente que el empresario facilite el manual o folleto en el que figure las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los equipos o útiles informáticos. Asimismo, aquel acuerdo debe indicar el procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo de la actividad laboral, así como las instrucciones dictadas por la empresa, con la partici-

En el momento en que finalice el régimen de teletrabajo, el empleado devolverá a la Empresa el equipo informático puesto a su disposición».

⁴⁴ GALLEGO MOYA, 2021: 96.

⁴⁵ CAIRÓS BARRETO, 2021.

pación de la representación legal los trabajadores, en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

Como se desprende de todo lo anterior, el artículo que se comenta se relaciona tanto con la prevención de riesgos laborales como con la protección de datos en las relaciones laborales. Bajo este contexto, las personas que trabajan a distancia tienen derecho, como no puede ser de otra manera, a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales⁴⁶, y su normativa de desarrollo.

Sin embargo, la LTD señala la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva en el artículo 16. Bajo este contexto, por una parte, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo; es decir, la del trabajo a distancia, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. De manera especial, se deberá tener en cuenta la distribución de la jornada⁴⁷, los tiempos de disponibilidad y la

⁴⁶ BOE de 10 de noviembre de 1995, núm. 269.

⁴⁷ La empresa debe computar el tiempo que duren estos contratiempos como tiempo efectivo de trabajo, sin que deban los trabajadores recuperar ese tiempo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia. Si la caída del suministro eléctrico no implica para los trabajadores denominados «presenciales» la obligación de prestar servicios en otro momento, la aplicación del principio de equiparación que proclama el artículo 4.1 del RD 28/2020 no puede suponer una consecuencia distinta para los trabajadores que trabajan a distancia. El principio de ajenidad en los medios implica que, aún en el caso del teletrabajo, cualquier funcionamiento defectuoso de los mismos por causa no imputable al trabajador debe ser imputable al empleador, que es quién tiene la obligación de proporcionar los medios al empleado para que realice su trabajo, lo que hace que cobre plena aplicación el artículo 30 del ET. Además, el hecho de que formalmente sea el trabajador o un tercero distinto del empleador el que haya concertado el contrato de suministro con la compañía eléctrica en los supuestos de teletrabajo no ha de implicar una exoneración por parte del empleador de su obligación de dar ocupación al trabajador, y ello sin perjuicio de que la caída de suministro sea susceptible de operar -previa constatación por la Autoridad Laboral- como fuerza mayor que suspenda el contrato de trabajo, o de las acciones que el empleador por este motivo y ex. artículo 1902 del CC, pueda ejercitar frente al responsable del suministro por los gastos salariales que haya satisfecho por el defectuoso funcionamiento del mismo. Solicitud de que se declare el derecho del personal que presta servicios para la demandada al uso del lavabo para atender sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible y la correlativa obligación de la empresa de registrar estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo. En el caso analizado, lo que se solicita no es que el tiempo que los trabajadores necesiten acudir al lavabo para atender a sus necesidades fisiológicas sea reputado tiempo de trabajo, sino que dicho tiempo tenga un sistema específico de registro, dadas las peculiaridades en las que se presta trabajo en la empresa en las que el

garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada⁴⁸. El legislador, no obstante, advierte que aquella evaluación solo debe limitarse a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose; por tanto, al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Por otra, la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que están expuestos aquellos trabajadores a través de una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. En el supuesto de que cuando la obtención de aquella información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará al trabajador y a las personas delegadas de prevención.

trabajador se ve obligado a prestar servicios de forma continuada frente a una pantalla de ordenador, y realizando y/o recibiendo constantes llamadas telefónicas, de forma que con el sistema de registro de jornada implementado en la empresa únicamente puede justificar el abandono puntual de su puesto de trabajo imputándolo bien a la pausa por comida, bien a pausas en PVD, bajo la presión de poder ser sancionado sino lo hace así. En este contexto hay que señalar que todo ser humano tiene unas necesidades fisiológicas básicas que elementales razones de salubridad exigen que sean realizadas en el excusado y que en determinadas ocasiones pueden resultar incontrolables y no programables de forma que no se puede posponer su ejecución a un momento determinado posterior a aquel en el que empiezan a manifestarse y que obligan a quien la padece a acudir al aseo, resultando igualmente notorio que su forzosa contención puede causar a quien la ejercita daños en la salud. También resulta un hecho notorio que la capacidad de contener tales necesidades a partir de la adolescencia es inversamente proporcional a la edad de las personas. Partiendo de lo anterior, es claro que debe accederse a la pretensión formulada, por cuanto que el sistema de registro de jornada que tiene implementado la empresa en todas sus plataformas implica en la práctica que los trabajadores únicamente pueden realizar sus necesidades fisiológicas en aquellos momentos en los que la empresa, bien ha programado pausa por PVD o bien coincidiendo con la tradicionalmente denominada como «pausa del bocadillo», de forma que si han de interrumpir su actividad para acudir a satisfacer tal necesidad inevitable se ven obligados a registrar un descanso en un momento no programado por la empresa, bien a no registrarlo y desatender su puesto de trabajo, pudiendo ser sancionados por tales motivos. En el presente caso, en el que el trabajador está en todo momento conectado telefónica y digitalmente, el no permitir registrar pausas vulnera la dignidad del trabajador, que no es otra cosa que el derecho que tiene a ser tratado como una persona en todo momento, lo que resulta contrario a la protección de salud, y aun cuando se no se haya alegado, esta Sala, a mayor abundamiento y *obiter dictae* considera que puede constituir una discriminación indirecta por razón de edad proscrita por el artículo 17.1 del ET, pues resulta indiscutible que esta práctica, aparentemente neutra, implica un trato peyorativo a los trabajadores de más edad respecto de los más jóvenes. SAN núm. 104/2021 de 10 de mayo de 2021.

⁴⁸ Vid. KAHALE CARRILLO, 2020: 355-370.

Empero, se requiere el permiso del trabajador para que se pueda realizar la visita en su domicilio o del de una tercera persona física; es decir, que no sea persona jurídica. En el supuesto de que no se diera aquel permiso, el desarrollo de la actividad preventiva podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada del trabajador según las instrucciones del servicio de prevención.

El empresario, por tanto, es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador de conformidad con lo dispuesto en la Directiva 89/391/CEE del Consejo: medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo⁴⁹, así como a las directivas específicas, legislación nacional y convenios colectivos. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad⁵⁰, el empresario, los representantes de los trabajadores y, en su caso, las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del trabajo a distancia, dentro de los límites establecidos en la normativa y en los convenios colectivos⁵¹.

⁴⁹ DO L núm. 183, de 29 de junio de 1989.

⁵⁰ *Vid.* KAHALE CARRILLO, 2020: 349-367.

⁵¹ Tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales. Pretensión de que se declare nula la práctica empresarial de no facilitar al sindicato demandante los correos electrónicos creados por los trabajadores por indicación de la empleadora para el teletrabajo, acordado de manera excepcional debido a la COVID-19, con el fin de enviar comunicados sindicales, y se reconozca el derecho de los representantes de los trabajadores a repartir comunicados e información sindical por medio de dichos correos electrónicos. En el caso analizado, con motivo de la pandemia, los trabajadores han colaborado con la compañía creando una cuenta en Gmail en la que pueden acceder a chats y conectar con los compañeros, realizar formación virtual, así como recibir el acuerdo de teletrabajo. En este contexto, la empresa no tiene obligación de facilitar a la CGT la cuenta de correo electrónico de todos y cada uno de los empleados de la empresa creados en una situación excepcional y con carácter de temporalidad para el teletrabajo, ya que no se trata de correos corporativos y, por tanto, atendería al derecho a la protección de datos de carácter personal. No hay que olvidar que el convenio colectivo de aplicación impone a las empresas poner a disposición de la representación unitaria de los trabajadores, y de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo -plataformas externas o internas, que les permita exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Y que fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda. Es el convenio, o en su caso, los acuerdos entre empresa y la RLT, los instrumentos para instaurar y concretar el uso sindical del correo electrónico donde se fijen reglas claras y transparentes que deben regir la utilización de los medios puestos a disposición de los trabajadores por la empresa. Es significativo, además, que la empresa ofreció en el acto de conciliación el compromiso de generar un tablón virtual a través de la intranet, lo que fue rehusado por la CGT. Finalmente, el hecho de que el artículo 19 del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, establezca el deber de suministrar a la RLT los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia, no es de aplicación al supuesto

Los equipos principales de trabajo que se debe tener en cuenta, en términos generales para una relación de trabajo a distancia, son, por una parte, el ordenador. Por otra, la impresora. Por último, la destructora de papel y, en su caso, los equipos auxiliares especiales. Se señala que en términos generales son estos equipos para realizar aquella actividad, dado que, en principio, no se prevé el uso de otras herramientas que puedan producir algún tipo de riesgo. Empero, lo anterior no es óbice para que no se utilicen otras herramientas o equipos, en este caso habría que valorarlos. Por ejemplo, en la utilización de equipos peligrosos, que este supuesto se deberá aplicar la normativa dirigida al respecto.

La utilización de aquellos equipos requiere la implementación de pantallas de visualización de datos (PVD). La normativa está recogida en el Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo que incluye pantallas de visualización (RD 488/1997)⁵², y encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la elaboración y el mantenimiento actualizado de una Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización.

La pantalla de visualización se refiere a cualquier pantalla alfanumérica o gráfica; es decir, aquella capaz de representar texto, números o gráficos, independientemente del método de presentación utilizado. El RD 488/1997, en el artículo 2.a), la define como una pantalla alfanumérica o gráfica, independientemente del método de representación visual utilizado. Las pantallas más habituales en el ámbito laboral son las que forman parte de un equipo informático.

Los principales riesgos asociados a la utilización de estos equipos de trabajo son: a) Trastornos musculoesqueléticos; b) Problemas visuales; c) Fatiga mental. La probabilidad de experimentar aquellos trastornos se relaciona directamente, por un lado, con la frecuencia y duración de los períodos de trabajo ante la pantalla. Por otro, la intensidad y el grado de atención requeridos por la tarea. Por último, la posibilidad de que el operador pueda seguir su propio ritmo de trabajo o efectuar pausas.

Con relación a los criterios para determinar la condición del trabajador usuario de PVD, la «Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización» señala los siguientes:

enjuiciado, porque su ámbito de aplicación se limita a los supuestos en que se desarrolle el trabajo a distancia con carácter regular. SAN núm. 130/2020 de 30 de diciembre de 2020.

⁵² BOE de 23 de abril de 1997, núm. 97.

- a) Los que pueden considerarse trabajadores usuarios de equipos con pantalla de visualización: todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.
- b) Los que pueden considerarse excluidos de la consideración de trabajadores usuarios: todos aquellos cuyo trabajo efectivo con pantallas de visualización sea inferior a 2 horas diarias o 10 horas semanales.
- c) Los que, con ciertas condiciones, podrían ser considerados trabajadores usuarios: todos aquellos que realicen entre 2 y 4 horas diarias (o 10 a 20 horas semanales) de trabajo efectivo con estos equipos.
- d) Los que, con ciertas condiciones, podrían ser considerados trabajadores usuarios -según aquella Guía- son aquellos que cumplan, al menos, cinco de los requisitos siguientes:
 - d.1) Depender del equipo con pantalla de visualización para hacer su trabajo, no pudiendo disponer fácilmente de medios alternativos para conseguir los mismos resultados: Este sería el caso del trabajo con aplicaciones informáticas que reemplazan eficazmente los procedimientos tradicionales de trabajo, pero requieren el empleo de pantallas de visualización, o bien de tareas que no podrían realizarse sin el concurso de dichos equipos.
 - d.2) No poder decidir voluntariamente si utiliza o no el equipo con pantalla de visualización para realizar su trabajo: Por ejemplo, cuando sea la empresa quien indique al trabajador la necesidad de hacer su tarea usando equipos con pantalla de visualización.
 - d.3) Necesitar una formación o experiencia específicas en el uso del equipo, exigidas por la empresa, para hacer su trabajo: Un ejemplo claro son los cursos impartidos por la empresa al trabajador para el manejo de un programa informático o la formación y experiencia equivalente exigidos en el proceso de selección.
 - d.4) Utilizar habitualmente equipos con pantallas de visualización durante períodos continuos de una hora o más: Las pequeñas interrupciones, como llamadas de teléfono o similares, durante dichos periodos, no desvirtúa la consideración de trabajo continuo.
 - d.5) Utilizar equipos con pantallas de visualización a diario o casi diariamente: En la forma descrita en el punto anterior.

- d.6) Que la obtención rápida de información por parte del usuario a través de la pantalla constituya un requisito importante del trabajo: Por ejemplo, en actividades de información al público en las que el trabajador utilice equipos con pantallas de visualización.
- d.7) Que las necesidades de la tarea exijan un nivel alto de atención por parte del usuario, debido a que las consecuencias de un error puedan ser críticas: Este sería el caso de las tareas de vigilancia y control de procesos en los que un error pudiera dar lugar a pérdidas materiales o humanas.

En el supuesto de las pantallas visualizadoras de datos, es preciso diseñar el puesto para conseguir, por un lado, postura ergonómica de la persona: general, columna vertebral, piernas, antebrazos y manos. Por otro, orientación adecuada respecto a la iluminación.

La Nota Técnica de Prevención núm. 1.085 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo «Calidad del aire interior. Equipos y materiales de oficina: contaminantes químicos» advierte que los equipos de oficina pueden emitir principalmente compuestos orgánicos volátiles (COV), compuestos orgánicos semivolátiles (COSV), ozono y partículas de diversa naturaleza, que, aunque suelen emitirse a niveles relativamente bajos, podrían suponer un riesgo de exposición potencial, que dependerá principalmente del nivel de ventilación, de la frecuencia de uso de los equipos y de su proximidad a los mismos.

Los equipos de oficina contribuyen a la contaminación interior durante su funcionamiento como consecuencia del aumento de temperatura que se produce en su interior, siendo los COV los componentes mayoritarios de las emisiones procedentes de dichos equipos. En el caso de las fotocopiadoras y de las impresoras láser, éstas muestran emisiones similares, que dependen fundamentalmente del modo de operación y de los materiales empleados. Entre los COV más frecuentes emitidos por estos equipos destacan: hidrocarburos aromáticos (benceno, etilbenceno, clorobenceno, tolueno, estireno, xilenos y otros derivados del benceno), hidrocarburos alifáticos (dodecano, hexadecano), hidrocarburos clorados (tricloroetileno, tetracloroetileno) y aldehídos, como el formaldehído.

Los COV emitidos suelen proceder principalmente de la descomposición de los componentes del tóner, cuando éste es sometido a elevadas temperaturas durante el proceso de impresión, y varían en función de su composición. Si se usan destructoras de papel, existe el riesgo de atrapamiento, generalmente de prendas de vestir que puedan quedar sueltas y engancharse en la en-

trada de papel (pañuelos, corbatas, cintas y, en general, partes de la ropa que queden sueltas). Las medidas de prevención no difieren de las que se tomen en los puestos presenciales, pero es importante que sea estricto, debido a que la persona que trabaja a distancia suele pasar mucho tiempo sola y en caso de accidente, no podrá contar con la ayuda de otras personas.

V. CONCLUSIONES

Como se ha podido deducir de los epígrafes anteriores analizados, lo dispuesto en la LTD no se aplica a socios trabajadores de las cooperativas de trabajo, dado que la relación del socio trabajador con la cooperativa de trabajo es societaria y no laboral; por tanto, aquella regulación se configura dentro del marco estatutario. Lo anterior no significa que no se pueda utilizar dicha modalidad por parte de los socios trabajadores de las cooperativas, como ya se ha adelantado; su implementación se puede aplicar siempre que se regule por los estatutos, el reglamento de régimen interno o los acuerdos de la asamblea.

Para ello, se debe tener en cuenta la composición dispuesta en el Capítulo IV de la LDC titulado «De los órganos de la sociedad cooperativa». Concretamente, el artículo 19 dispone que los órganos de la sociedad cooperativa se componen de los siguientes: a) La Asamblea General; b) El Consejo Rector; c) La Intervención; d) Un Comité de Recursos y de otras instancias de carácter consultivo o asesor, que se pueda proveer, cuyas funciones se determinen en los Estatutos, que, en ningún caso, puedan confundirse con las propias de los órganos sociales.

En este sentido, la Asamblea General, conforme lo dispone el artículo 20 de la LDC, señala que en la reunión de los socios constituida con el objeto de deliberar y adoptar acuerdos sobre aquellos asuntos que, legal o estatutariamente, sean de su competencia, vinculando las decisiones adoptadas a todos los socios de la cooperativa. Por consiguiente, fijará la política general de la cooperativa y podrá debatir⁵³, en su caso, sobre cualquier otro asunto de interés para la misma -siempre que conste en el orden del día- pero únicamente podrá tomar acuerdos obligatorios en materias que aquella normativa no considere competencia exclusiva de otro órgano social⁵⁴. Sin embargo, y salvo disposición contraria de los Estatutos, la Asamblea General podrá impar-

⁵³ Con relación a la votación secreta, *vid.* CASTAÑER CODINA, 2021: 169-215.

⁵⁴ Los «votos computables han de ser los que hubiera en el momento producirse la votación y no, de ser estos distintos, los que hubiera al constituirse la Asamblea o al formularse la solicitud de votación secreta» (BAENA BAENA, 2018: 514).

tir instrucciones al Consejo Rector o someter a autorización la adopción por dicho órgano de decisiones o acuerdos sobre determinados asuntos.

De manera especial, le corresponde en exclusiva a la Asamblea General, deliberar y tomar acuerdos, entre otros, de la modificación de los Estatutos y aprobación o modificación, en su caso, del Reglamento de régimen interno de la cooperativa. Por tanto, es la encargada de decidir, en su caso, si se puede implantar el teletrabajo en la cooperativa para sus socios. Está sería la única vía legal para que se pueda implementar dicha modalidad a los socios que conforman la cooperativa.

No obstante, la Asamblea General, a su vez, podrá deliberar y adoptar diferentes acuerdos, tales como:

- a) Examen de la gestión social, aprobación de las cuentas anuales, del informe de gestión y de la aplicación de los excedentes disponibles o imputación de las pérdidas.
- b) Nombramiento y revocación de los miembros del Consejo Rector, de los interventores, de los auditores de cuentas, de los liquidadores y el nombramiento del Comité de Recursos, y la cuantía de la retribución de los consejeros y de los liquidadores.
- c) Aprobación de nuevas aportaciones obligatorias, admisión de aportaciones voluntarias, actualización del valor de las aportaciones al capital social, fijación de las aportaciones de los nuevos socios, establecimiento de cuotas de ingreso o periódicas, así como el tipo de interés a abonar por las aportaciones al capital social.
- d) Emisión de títulos participativos y participaciones especiales.
- e) Fusión, escisión, transformación y disolución de la sociedad.
- f) Toda toma de decisión que suponga una modificación sustancial, según los Estatutos, de la estructura económica, social, organizativa o funcional de la cooperativa.
- g) Constitución de cooperativas de segundo grado⁵⁵ y de grupos cooperativos⁵⁶ o incorporación a éstos si ya están constituidos, participa-

⁵⁵ La LDC indica que «Las cooperativas de segundo grado se constituyen por, al menos, dos cooperativas. También pueden integrarse en calidad de socios otras personas jurídicas, públicas o privadas y empresarios individuales, hasta un máximo del cuarenta y cinco por ciento del total de los socios, así como los socios de trabajo. Tienen por objeto promover, coordinar y desarrollar fines económicos comunes de sus socios, y reforzar e integrar la actividad económica de los mismos».

⁵⁶ La LDC define grupo cooperativo como «el conjunto formado por varias sociedades cooperativas, cualquiera que sea su clase, y la entidad cabeza de grupo que ejercita facultades o

ción en otras formas de colaboración económica contemplada en el artículo 79 de la LDC⁵⁷, adhesión a entidades de carácter representativo, así como la separación de estas.

- h) El ejercicio de la acción social de responsabilidad contra los miembros del Consejo Rector, los auditores de cuentas y liquidadores.
- i) Los derivados de una norma legal o estatutaria.

En definitiva, los trabajadores que la cooperativa tengan contratados por cuenta ajena, o bien sean temporales o bien indefinidos, se les aplica de manera directa la LDT, dado que no son socios de la cooperativa; como ya se ha señalado anteriormente. Ahora se pasará a ahondar un poco más en el contenido de la norma que regula el teletrabajo, que, como ya se ha comentado, se emprende con las definiciones que contiene la norma que ya se han estudiado anteriormente.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CUESTA, H. (2020): «Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia», *Lan Harremanak*, núm. 43.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, A. (2020). «¿el fin del trabajo o el fin del contrato de trabajo en la industria 4.0?», En *El impacto de la Industria 4.0 en el trabajo: Una visión interdisciplinar* (KAHALE CARRILLO, D., Dir.). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi, 2020.
- BAENA BAENA, P. (2018): «La asamblea general: (II) Constitución. Celebración. Impugnación de acuerdos». En *Tratado de Derecho de Cooperativas* (PEINADO GRACIA, J., Dir.), Tomo I. Valencia: Tirant lo Blanch, 2ª edición.

emite instrucciones de obligado cumplimiento para las cooperativas agrupadas, de forma que se produce una unidad de decisión en el ámbito de dichas facultades».

⁵⁷ Artículo 79 LDC: «1. Las cooperativas de cualquier tipo y clase podrán constituir sociedades, agrupaciones, consorcios y uniones entre sí, o con otras personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, y formalizar convenios o acuerdos, para el mejor cumplimiento de su objeto social y para la defensa de sus intereses. 2. Las cooperativas que concentren sus empresas por fusión o por constitución de otras cooperativas de segundo grado, así como mediante uniones temporales, disfrutarán de todos los beneficios otorgados en la legislación sobre agrupación y concentración de empresas. 3. Las cooperativas podrán suscribir con otras acuerdos intercooperativos en orden al cumplimiento de sus objetos sociales. En virtud de los mismos, la cooperativa y sus socios podrán realizar operaciones de suministro, entregas de productos o servicios en la otra cooperativa firmante del acuerdo, teniendo tales hechos la misma consideración que las operaciones cooperativizadas con los propios socios. Los resultados de estas operaciones se imputarán en su totalidad al fondo de reserva obligatorio de la cooperativa».

- CAIRÓS BARRETO, D. (2021): «El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia», *Trabajo y Derecho*, núm. 75.
- CASTAÑER CODINA, J. (2021): «La adopción de acuerdos de la asamblea general de la cooperativa mediante votación secreta», *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 38.
- CIVIT, C. y MARCH, M. (2000): *Implantación del Teletrabajo en la empresa*. Barcelona: Gestión 2000.
- CORDERO GORDILLO, V. (2021): «Trabajo a distancia y conciliación familiar y laboral», *IUSLabor*, núm. 2.
- CRUZ VILLALÓN J. (2020): «Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4.
- de LUIS CARNICER, M., VELA JIMÉNEZ, M., MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A. y PÉREZ PÉREZ, M. (2003): «Análisis del impacto del teletrabajo en el medio ambiente urbano», *Boletín económico de ICE*, núm. 2753.
- DEL REY RODRÍGUEZ, I. (2008): *El trabajo Asociado: Cooperativas y otras Sociedades de Trabajo*. Cizur Menor: Thomson-Aranzadi.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (1999): «Teletrabajo». En *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- GALA DURÁN, C. (2001): «Teletrabajo y sistema de Seguridad Social», *Relaciones Laborales*, núms. 15-16.
- GALLARDO MOYA, R. (1998): *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio*. Madrid: Ibidem Ediciones.
- GALLEGO MOYA, F. (2021): «El trabajo a distancia en los convenios colectivos. Primeras experiencias tras el Real Decreto-Ley 28/2020», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 457.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2014): «El desamparo del trabajo asociado por la legislación laboral o el limbo del trabajo cooperativizado», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 37.
- GARCÍA MOJA, C. (1998): «Teletrabajo y psicología de las organizaciones: La revolución de los recursos humanos». En *Teletrabajo una visión multidisciplinar* (MARTÍNEZ LÓPEZ, F. et al., Coords.). Huelva: Universidad de Huelva.
- GARCÍA ROMERO, B. (2012): *El teletrabajo*. Madrid: Civitas.
- GONZÁLEZ POSADA-MARTÍNEZ, E. (2006): *El Teletrabajo*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- HERNÁNDEZ NIETO, J. (2001): «El teletrabajo en España en los albores del siglo XXI», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 2.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Nota Técnica de Prevención número 412: *Teletrabajo: criterios para su implantación*.

- KAHALE CARRILLO, D. (2020): «La desconexión digital en la Industria 4.0». En *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- KAHALE CARRILLO, D. (2020): «La salud y la seguridad en la industria 4.0». En *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*. Murcia: Laborum.
- KRAUSS, I. y PALACIOS, V. (2002): «El teletrabajo en las organizaciones modernas: análisis del impacto del teletrabajo desde el punto de vista del individuo y de la administración del recurso humano», *Revista Economía y Administración*, núm. 58.
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A. (2020): «Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo». En *El teletrabajo* (SALA FRANCO, T., Dir.). Valencia: Tirant lo Blanch.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2019): «La ‘gran transformación’ digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario.
- MONTOYA MEDINA, D. (2021): «Teletrabajo y prevención de riesgos laborales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 243.
- OIT (2021): *El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente*.
- PÉREZ AGULLA, S. (2020): «El teletrabajo en la era digital». En *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- RAMOS MARTÍN, N. (2019): «Teletrabajo, oportunidades y retos: perspectivas de la OIT y la UE». En *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.
- SALA FRANCO, T. (2020): «La normativa internacional y comunitaria sobre el teletrabajo». En *El teletrabajo* (SALA FRANCO, T., Dir.). Valencia: Tirant lo Blanch.
- SALA FRANCO, T. (2021): «La voluntariedad en el teletrabajo» En, AA.VV. (Dir. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente* (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Dir.). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.
- SEMPERE NAVARRO, A. (2021): «Caracterización formal sobre la Ley de trabajo a distancia». En *El trabajo a distancia: una perspectiva global* (ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERO HIERRO, F., Dir.). Cizur Menor: Thomson Reuters-Aranzadi.
- SEMPERE NAVARRO, A. y KAHALE CARRILLO, D. (2013): *Teletrabajo*. Madrid: Ediciones Francis Lefebvre.
- SIERRA BENÍTEZ, E. (2001): *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES, Andalucía.

- SORIANO CORTÉS, D. (2021): «Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo», *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 38.
- VARGAS VASSEROT, C. (2006): *La actividad cooperatizada y las relaciones de la cooperativa con sus socios y con terceros*. Cizur Menor: Thomson-Aranzadi.
- VILLALBA SÁNCHEZ, A. (2021): «Las cooperativas de trabajo asociado en la economía de plataformas», *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 38.