

# RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS COOPERATIVAS: BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

**Paula de Íscar de Rojas**

Investigadora Predoctoral de Derecho Mercantil

Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Valladolid

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2589-0890>

## RESUMEN

La aceleración de la transformación digital en la empresa y el uso creciente de las TICs en el trabajo ha provocado cambios notables en el mundo de las relaciones laborales, también a nivel legislativo. La hiperconectividad y la falta de descanso pueden derivar en importantes riesgos para la salud de las personas trabajadoras. En el presente trabajo se pretende estudiar, por un lado, el marco normativo que regula en España el derecho a la desconexión digital, haciendo especial alusión a las sociedades cooperativas. Por otra parte, se analizará el vínculo existente entre el derecho a la desconexión en el ámbito laboral y los ODS, especialmente en lo referente al trabajo decente y a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal. Por último, concluiremos con una breve mención a la aplicación de protocolos internos de desconexión digital en las cooperativas.

**PALABRAS CLAVE:** Responsabilidad social, cooperativas, digitalización, empleo de calidad, desconexión digital.

CLAVES ECONLIT / ECONLIT DESCRIPTORS: A13, J54, J81, K20, M14, P13.

**Cómo citar este artículo/How to cite this article:** ÍSCAR DE ROJAS, Paula de: "Responsabilidad social empresarial en las cooperativas: buenas prácticas en materia de desconexión digital", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 40, 2022, pp. 113-156. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.40.24354

## **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN COOPERATIVES: GOOD PRACTICES ON DIGITAL DISCONNECTION**

### **EXPANDED ABSTRACT**

The COVID-19 pandemic has accelerated the digital transformation of businesses in all company areas. This has led to significant ICT upgrades in companies.

Regarding cooperatives, we can observe important shortcomings in some of them. The technological backwardness of cooperatives in the primary sector is made extraordinarily difficult by the worrying connectivity problems that exist in rural Spain and the deficiencies in the creation and attraction of digital talent.

The use of eCommerce, digital marketing, social networks, corporate e-mail, or the use of video calls to hold meetings is the new routine of all kinds of companies. In the field of labour relations, the number of people who choose to work remotely has increase exponentially.

However, the abusive use of teleworking can lead to hyperconnectivity and health problems caused by a lack of a break from digital workplace tools. In this sense, society needs legal mechanisms to protect workers and facilitate digital disconnection from work outside working hours.

The strong impact of ICTs in business and people's lives has led to the need to regulate new "digital rights" and to develop a "digital ethic" that prevents the violation of these rights, e.g. the protection of personal data or -in this case- the right to digital disconnection of workers.

Some countries are starting to regulate this right, although in Europe there is no EU legal framework regulating digital disconnection, but a proposal for a Directive. This proposal establishes minimum standards. However, these standards have already been complied with by some European states for years, through their regulations. Furthermore, we miss the mention of cooperative societies in this proposed Directive.

In the case of Spain, the right to rest is regulated by such important regulations as the Spanish Constitution and the Workers' Statute. On the other hand, the right to digital disconnection is only regulated in one article of the Data Protection Act (Article 88), which has been harshly criticised by the doctrine. It is also criticised that there is no mention of self-employed workers, economically dependent self-employed workers (in Spain they are

called TRADEs), or members of cooperatives, especially worrying in the case of worker cooperatives. Likewise, there is no mention of the right to digital disconnection in the State Cooperatives Act or in the regional cooperatives laws (and we have a total of seventeen).

With particular reference to worker cooperatives, Article 83 of the State Cooperatives Act refers to the distribution of working hours and breaks to the bylaws, the internal regulations of the cooperative, or the General Assembly, a matter which is highly criticised by the doctrine. The special nature of this figure, worker-members of worker cooperatives, means that they deserve a specific and detailed regulation, as they provide services to the company like any other worker in a comparable situation. If a non-partner and a working partner provide work, carry out the same tasks, and use the company's digital tools at the same time and manner, the risks for both persons are the same. For this reason, it would be discriminatory not to apply the right to digital disconnection for working partners in this type of cooperative.

In any case, the Spanish legislator has applied the extension to all worker-members of cooperatives of the protection granted to non-member workers on many occasions. Because of that, we understand that a right as transcendental as the right to digital disconnection from work must be applied to any person who works in the cooperative (that is, worker-members and non-member workers).

Relative to the "COVID-19" regulations, telework was prioritised in Spain over other employment measures. In the regulation governing teleworking, there is a brief reference to digital disconnection in the field of occupational risk prevention.

To sum up, Spain needs greater and more appropriate regulation of this right, adapting it to the diversity of companies existing in Spain, including cooperatives.

Secondly, cooperative societies are governed by guiding principles that are closely related to the Sustainable Development Goals. The principle of concern for the community is closely related to Goal 8 on decent work, which can be directly linked to the right to digital disconnection.

Work cannot be decent and dignified if it infringes on the security of the worker. Hyperconnectivity and lack of rest lead to health problems for workers (physically and mentally). In the case of teleworkers, a blurring borderline between work and personal life can cause many problems, including in their family. If workers do not take a digital break from work, they can suffer from serious illnesses such as depression or technostress, and some of them may become workaholics. In conclusion, there will be no decent work without digital disconnection from work.

In line with the Sustainable Development Goals, the right to digital disconnection is also relevant to Goal 5 on gender equality. Employment cannot be conceived as decent or sustainable if it does not include half of humanity in terms of equal treatment and opportunities.

In the field of gender equality, the digital disconnection from work helps to achieve a better reconciliation of family, professional and personal life for workers, being women particularly affected by the lack of rest due to the traditional role they have been assigned as “people who care the rest of the family members”. As mentioned above, they work for the cooperative like any other non-member worker with similar functions, so they will have to apply any provisions regarding the reconciliation of work and family life.

Therefore, the importance of the right to digital disconnection from work for workers’ health, for work-life balance, for gender equality, for sustainable development, and economic growth makes it necessary an urgent updating of the Spanish regulations.

Finally, Article 88 of the Data Protection Act, which regulates the right to digital disconnection, refers to collective bargaining. Collective agreements hardly contain any reference to the aforementioned regulation, so they are of little use. On the contrary, we advocate the development of internal digital disconnection protocols and policies in cooperatives. These protocols must be adapted to the conditions of each cooperative, to its activity, and, of course, to its different members (worker-members, non-member workers, etc.). In addition, they should include real and achievable policies, actions that favour equal opportunities, and practices that allow a better work/non-work life balance for those who choose to telework.

**KEYWORDS:** Corporate social responsibility, cooperatives, digitalization, quality employment, digital disconnection.

## SUMARIO<sup>1</sup>

1. Introducción y objeto. 2. Regulación normativa en materia de desconexión digital. 3. Trabajo decente y de calidad en el marco de los ODS: el compromiso del sector cooperativo. Especial referencia a las cooperativas de trabajo asociado. 3.1. Concepto y notas características. 3.2. Buenas prácticas en el ámbito del trabajo decente y de calidad: La desconexión digital. 3.3. La desconexión digital y la igualdad de género. Especial referencia a la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional. 4. Aplicación de protocolos de desconexión digital en las sociedades cooperativas. 5. Conclusiones. Bibliografía.

### 1. Introducción y objeto

La transformación digital en el ámbito societario, especialmente en su esfera organizativa, se ha visto acelerada por los cambios provocados como consecuencia de la pandemia del COVID-19 que, de manera casi inmediata, ha ocasionado importantes actualizaciones tecnológicas en todas las empresas, también en las cooperativas. En los últimos años, las nuevas tecnologías y las herramientas digitales se han convertido en un instrumento fundamental para cualquier organización mercantil, debiendo enfrentarse empresarios y trabajadores a una constante adaptación en materia de competencias digitales, no sólo por motivos de competitividad, sino también por motivos de supervivencia<sup>2</sup>.

Esta aceleración de la digitalización societaria está suponiendo un reto-en mayor o en menor medida-para la totalidad de las empresas. El impacto negativo tiende a ser superior en empresas medianas y pequeñas y en función del sector productivo. Con relación a las cooperativas, podemos observar importantes carencias en la adaptación tecnológica de aquellas que operan en el sector primario, en cuyo caso, su de-

1. Contrato predoctoral cofinanciado por la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León y el Fondo Social Europeo.

2. En este sentido, el profesor Duque ya señalaba en los años 80 que la utilización de métodos artesanales en algunos sectores, como el agrario, reducía de manera considerable su productividad frente a quienes utilizaban innovaciones tecnológicas, haciendo que esas empresas fueran vulnerables en términos de competitividad en mercados globalizados. *Vid.* DUQUE DOMÍNGUEZ, Justino F.: *La formación y la comercialización del trabajo agrícola asociado*, Centro Regional Castilla-León Instituto de Economía de Castilla y León, Salamanca, 1981, p. 29. *Vid.* en esta línea: EMBID IRUJO, José Miguel: *Fragmentos de Derecho de sociedades*, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2020b, pp. 21-23; donde el autor destaca la necesaria presencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (en lo sucesivo, TICs) en el Derecho societario.

sarrollo tecnológico y digital se ve especialmente dificultado por los graves problemas de conectividad que persisten en el medio rural español en términos generales, así como por presentar ciertas deficiencias en la creación y atracción de talento digital<sup>3</sup>. En este orden de ideas, a pesar de que se manifieste cierto retraso tecnológico cuando se trata de innovaciones organizativas en entidades de economía social frente otras fórmulas jurídicas societarias<sup>4</sup>, el uso de las TICs en la gestión y organización de la actividad productiva, así como en la práctica rutinaria de múltiples puestos de trabajo, es una realidad<sup>5</sup>, previéndose una rápida e importante evolución en materia de digitalización societaria en las cooperativas.

Por otro lado, en un mercado cada vez más globalizado y tendente a una creciente internacionalización, el *eCommerce* supone para cualquier tipo de entidad con fines mercantiles un elemento de obligatoria incorporación. En los momentos más complicados de la crisis sanitaria, esto es, aquellos que comportaron duras restricciones a la movilidad ciudadana, el comercio electrónico llegó a ser una de las vías principales de adquisición de productos alimentarios y de primera necesidad para el conjunto de la sociedad, afectando de manera directa a la actividad principal de cooperativas agroalimentarias y de consumo, entre otras<sup>6</sup>. En esta misma línea, las herramientas digitales se han convertido en el instrumento que ha permitido la gestión democrática y la toma de decisiones en muchas cooperativas, celebrándose Asambleas telemáticas o reuniones de los Consejos Rectores a través de aplicaciones que permitían la videollamada múltiple. Igualmente, las comunicaciones a través de la Intranet y el correo electrónico corporativo ya venían ocupando un lugar destacable en cualquier organización empresarial, viéndose reforzado su papel en tiempos de pandemia. Del

3. Vid. ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía: “Importancia de las herramientas digitales en cooperativas y sociedades laborales”. En: *Digitalización de la actividad societaria de Cooperativas y Sociedades Laborales* (dirs. ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía & ANDREU MARTÍ, María del Mar), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021a, pp. 356-357. También, vid. COHEN BENCHETRIT, Amanda: “Digitalización en el derecho de sociedades”. En: *El sistema jurídico ante la digitalización: estudios de derecho privado* (dir. PANIAGUA ZURERA, Manuel), Tirant lo Blanch, València, 2021, p. 427; la autora apunta que actualmente la tecnología forma parte de la vida cotidiana de las personas y también de las empresas con la utilización [creciente] de herramientas digitales para el desarrollo de su actividad.

4. Vid. GÓMEZ GARCÍA, Jesús María & ALEIXANDRE MENDIZÁBAL, Guillermo: “Economía social y comportamiento innovador: estudio empírico de las empresas de economía social en Castilla y León”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 81, 2014, p. 202.

5. Vid. ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía: “Medidas de Economía Social durante el estado de alarma (Cooperativas y Sociedades Laborales)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 149, 2021b, p. 219.

6. Vid. sobre la importancia del *eCommerce* informes como “El Observatorio Cetelem de eCommerce 2020”, disponible (en línea) en: <https://elobservatoriocetelem.es/observatorio-cetelem-ecommerce-2020> [Última consulta: 25 de marzo de 2022].

mismo modo, la difusión de todo tipo de información a través de páginas web y redes sociales se ha visto potenciada, favoreciendo notablemente la publicidad a bajo coste, así como la transparencia en todo tipo de entidades, lo que ha permitido el acercamiento de las empresas a un *target* más amplio y diverso<sup>7</sup>. Por último, son múltiples los puestos de trabajo que han pasado a desarrollarse parcial o totalmente de manera digital a través de la modalidad de trabajo a distancia, teniendo el trabajo digital a distancia numerosas ventajas si se hace de él un uso adecuado, pero también importantes riesgos laborales a tener en cuenta, como veremos seguidamente. En definitiva, las ventajas de la digitalización en todas las áreas de la cooperativa son evidentes, encontrando numerosos estudios sobre el positivo impacto que tienen las herramientas digitales citadas en materia de productividad y competitividad. Asimismo, en el caso de las cooperativas, la transformación digital favorece adicionalmente la autonomía, la transparencia y la participación activa del socio, algunos de los principios que sustentan el propio movimiento cooperativo<sup>8</sup>.

Por el contrario, no podemos obviar los efectos negativos que puede provocar la inminente aceleración de la transformación digital. Entre otros, cabe destacar los incrementos en costes por la adquisición de equipos y actualizaciones informáticas diversas o los gastos derivados de la necesaria formación en competencias digitales, cuestión que pese a depender de múltiples variables (edad, nivel educativo, funciones del puesto de trabajo, sector productivo, nivel económico, etc.) sigue teniendo un amplio margen de mejora en España, como hemos señalado *supra*. Sin embargo, si bien daría cada uno de los efectos de la digitalización societaria para un estudio en detalle -tanto positivos como negativos-, en esta ocasión nos centraremos en las posibles contingencias que puedan derivar de la hiperconectividad y la falta de desconexión del trabajo, un problema que influirá en la motivación y la productividad de quienes trabajan en la cooperativa, al atender en algunas ocasiones contra un derecho fundamental inherente a la condición de la persona trabajadora: el derecho al descanso. Igualmente, revisaremos los mecanismos legales que prevén su protección a través del desarrollo e implantación de protocolos especializados en las empresas.

Atendiendo, por lo tanto, al objeto principal de este estudio, la necesaria desconexión digital del trabajo por parte de todos los miembros de la cooperativa (personas socias, socias trabajadoras y trabajadoras no socias, en distintos grados en función

7. Vid. MOZAS MORAL, Adoración, BERNAL JURADO, Enrique, MEDINA VIRUEL, Miguel Jesús & FERNÁNDEZ UCLÉS, Domingo: "Internet: un mundo de posibilidades para las entidades de economía social". En: *La Economía Social y los negocios on-line, tendencias y claves de éxito* (coords. ARCAS LARIO, Narciso, ALCÓN PROVENCIO, Francisco José & LÓPEZ BECERRA, Erasmo Isidro), Cajamar Caja Rural, Almería, 2015, pp. 60-61.

8. Vid. ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía: "La importancia...", pp. 369-370.

de su actividad en la sociedad), es preciso mencionar el papel que ocupa actualmente en todas las organizaciones el trabajo a distancia, como hemos adelantado. La modalidad de trabajo a distancia se ha intensificado en algunas empresas y en ciertos puestos de trabajo en los últimos años, incrementándose su uso en los momentos de mayor incertidumbre de la crisis sanitaria (por ejemplo, durante el Estado de Alarma) y previéndose su continuidad en numerosos casos en la era post-COVID<sup>9</sup>. En este sentido, el trabajo a distancia bien utilizado podría facilitar la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de las personas trabajadoras y mejorar su motivación, siendo especialmente favorable cuando se trata de puestos de trabajo marcadamente digitalizados. Asimismo, y como señala la profesora Vallecillo, “en las circunstancias adecuadas (...) el trabajo puede ser igual de productivo” cuando se realiza fuera del centro de trabajo<sup>10</sup>. En contraposición, el uso indiscriminado de reuniones virtuales y correos electrónicos puede empeorar la productividad de las personas trabajadoras al actuar como elementos de distracción, ocasionando frecuentemente pérdida de tiempo y atención<sup>11</sup>. Asimismo, y en relación con la hiperconectividad, el mal uso o el uso en exceso de la modalidad de trabajo a distancia -especialmente cuando hablamos de puestos de trabajo digitalizados- ha supuesto en su mayoría un aumento de la carga de trabajo, difuminando e incluso eliminando las fronteras espaciotemporales entre las esferas laboral y privada de las personas trabajadoras, atentando de este modo contra el derecho a la desconexión digital y consecuentemente contra el derecho al descanso de los trabajadores<sup>12</sup>.

En definitiva, los avances tecnológicos en el ámbito de la empresa y del trabajo son constantes y el uso de las TIC en la esfera empresarial se encuentra en crecimiento, generando todo esto la necesidad de regular nuevas cuestiones denominadas “derechos digitales” y otros asuntos ya existentes que requerirán ciertas modificaciones de manera que se aseguren derechos básicos de las personas, en este caso, el derecho al descanso de las personas trabajadoras. Todo ello, llevará consigo el desarrollo de una

9. Vid. VALLECILLO GÁMEZ, María Rosa: “El impacto de la Covid sobre las relaciones de empleo y trabajo”, *Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales*, nº 7, 2021, pp. 87-88.

10. *Ibid.*, p. 85.

11. Vid. TRUJILLO PONS, Francisco: “Introducción al ejercicio del derecho a desconectar tecnológicamente del trabajo”. En: *La desconexión digital en el trabajo* (dirs. TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel & TRUJILLO PONS, Francisco), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pp. 28 y 29; donde el autor indica algunos de los inconvenientes que puede ocasionar el mal uso de las TICs en el trabajo.

12. Sobre los riesgos que puede ocasionar el trabajo digital a distancia y la sobreexposición tecnológica en las personas trabajadoras, vid. ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier: “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia”, *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, nº 42, 2019, pp. 9-11.

“ética digital” que prevenga la vulneración de ciertos derechos, destacando en la esfera laboral la protección de datos<sup>13</sup> o el derecho a la desconexión digital en el trabajo.

A continuación, analizaremos la normativa comunitaria y estatal de aplicación en esta materia, incidiendo especialmente en la aplicación de estas normas a los distintos miembros de las sociedades cooperativas. Previamente, realizaremos una breve mención a los últimos cambios legislativos que están teniendo lugar actualmente en otros ordenamientos jurídicos. Por otra parte, las cooperativas se caracterizan por el seguimiento de unos principios y valores, entre los que destaca la oferta de un empleo estable y de calidad<sup>14</sup>. Teniendo en cuenta el compromiso de las cooperativas con el empleo de calidad, no podemos dejar de atender a la relación proporcional existente entre la desconexión digital del trabajo y el trabajo decente, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en lo sucesivo, ODS) en la Agenda 2030<sup>15</sup>. En otro orden de ideas y como ya hemos adelantado, continuaremos examinando el evidente vínculo entre el derecho al descanso -a través de una efectiva desconexión digital del trabajo- y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los distintos miembros de la cooperativa, especialmente de las mujeres. Por último, examinaremos cómo se están aplicando los protocolos de desconexión digital en algunas cooperativas de gran tamaño, finalizando este estudio enunciando una serie de conclusiones.

## 2. Regulación normativa en materia de desconexión digital

En los últimos años, los avances en materia de regulación del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral han sido evidentes, independientemente de las fórmulas regulatorias elegidas por cada Estado o región y de las críticas que puedan

13. *Vid.* sobre el tratamiento adecuado de datos personales, la garantía de derechos digitales y la responsabilidad de los administradores en las sociedades: QUIJANO GONZÁLEZ, Jesús: “Protección de datos y adaptación del deber de diligencia”, *Revista de Estudios Europeos*, nº 78, 2021, pp. 239-254.

14. En concreto, sobre la calidad en el empleo ofertado por las entidades de economía social, con especial referencia a las sociedades cooperativas y a los principios y valores que las rigen, *vid.* RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Amalia: “Educación, formación e información de los socios en las cooperativas (un principio cooperativo al servicio del fomento del empleo de calidad)”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 33, 2018, pp. 110 y ss.

15. *Vid.* más sobre el Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/> [Última consulta: 27 de marzo de 2022].

realizarse a las normas vigentes. Resultando un asunto de gran interés a nivel comunitario y extracomunitario, el contenido que recogen estas normas y pactos tiende a ser similar, encontrando las principales diferencias entre los distintos ordenamientos jurídicos en la delimitación del ámbito de aplicación de cada norma y los grupos de trabajadores que quedan excluidos, como podremos ver de forma sucinta seguidamente<sup>16</sup>.

A modo de ejemplo, encontramos en nuestro entorno comunitario más cercano la normativa de países como Francia o Bélgica, destacable en ambos casos por poseer regulación específica en materia de desconexión digital. Francia fue el país pionero en la Unión Europea respecto a la regulación de este derecho a través de su Ley núm. 2016-1088, de 8 de agosto, de 2016, que establece el derecho de todas las personas trabajadoras a la desconexión digital, modulándose por medio de la negociación colectiva<sup>17</sup>. Apenas meses más tarde, Bélgica reguló esta misma cuestión mediante la Ley de 5 de marzo de 2017<sup>18</sup>. En esta línea, como veremos seguidamente, se encuentra también España, que regula expresamente el derecho a la desconexión digital del trabajo, independientemente de que su enmarcación en la Ley de Protección de Datos pueda ser o no cuestionable. Por último, resulta interesante destacar el caso de Portugal, cuya Ley de desconexión digital (Ley núm. 83/2021, de 6 de diciembre) entró en vigor el pasado mes de enero y dispone que las empresas de más de diez trabajadores deberán abstenerse de contactar con los mismos durante sus periodos de descanso, excepto en situaciones de fuerza mayor, pudiendo ser sancionada su vulneración por parte del empresario como falta grave conforme a la normativa laboral lusa<sup>19</sup>.

En consonancia con lo dispuesto en la norma portuguesa, debemos mencionar también recientes normas extracomunitarias, entre otras, la Ley 2191, de desco-

16. En materia de Derecho comparado este asunto requeriría de un análisis más completo por su indudable interés científico. Sin embargo, con el fin de evitar la excesiva extensión del presente trabajo se tratará el tema en cuestión en próximos estudios. En cualquier caso, entendemos que una breve anotación sobre la regulación actual de esta materia en otros países nos permitirá realizar una mejor valoración de los últimos cambios legales acontecidos en España.

17. Loi núm. 2016-1088, du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Disponible (en línea) en: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/> [Última consulta: 17 de abril de 2022].

18. Loi du 5 mars 2017, concernant le travail faisable et maniable, publié le 15 mars 2017. Disponible (en línea) en: [https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-05-mars-2017\\_n2017011012.html](https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-05-mars-2017_n2017011012.html) [Última consulta: 17 de abril de 2022].

19. Lei núm. 83/2021, de 6 de dezembro. Diário da República núm. 235/2021, Série I de 2021-12-06, pp. 2-9. Disponible (en línea) en: [https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114?\\_ts=1649894400044](https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114?_ts=1649894400044) [Última consulta: 17 de abril de 2022].

nexión laboral en Colombia, vigente desde enero de 2022, y que destaca por reconocer este derecho para todos los trabajadores y servidores públicos, a excepción de quienes ostenten cargos de alta dirección, formen parte de los cuerpos de seguridad y socorro o se les requiera por motivos de fuerza mayor<sup>20</sup>. Igualmente, a comienzos de este año el Senado filipino impulsó el desarrollo de la Ley núm. 2475, denominada “*Worker’s Rest Law*” que, si bien en términos generales protege un objetivo similar al del resto de países mencionados, llama especialmente la atención la exclusión de ciertos colectivos de trabajadores de su ámbito de aplicación, como el “personal de campo” o quienes realicen funciones de servicio doméstico<sup>21</sup>.

Por otra parte, existen países que regulan el uso abusivo de las herramientas digitales o el exceso de horas de trabajo, afectando al derecho que aquí nos ocupa a pesar de no contar específicamente con normativa en materia de desconexión. Este es el caso -entre otros- de Italia, cuya Ley núm. 81, de 22 de mayo de 2017 establece la desconexión de los trabajadores italianos de las herramientas digitales y su derecho al descanso<sup>22</sup>.

En otro orden de ideas, siendo conscientes de que el estudio de la normativa internacional bien podría ser objeto de trabajos de investigación más extensos, como hemos señalado *supra*, creemos que puede resultar de interés poner de manifiesto los recientes avances en algunos países como Costa Rica, donde el pasado mes de marzo fue aprobado el Proyecto de Ley Expediente núm. 22.230, que establece la desconexión digital como derecho de los trabajadores o los primeros debates que están surgiendo en Canadá, a pesar de las dificultades que pueda existir en este territorio en relación con la armonización del Derecho laboral, pues las relaciones laborales se rigen por normas de ámbito provincial, pudiendo por tal diversidad de normas prolongarse en el tiempo la aplicación efectiva del derecho a la desconexión en todo el territorio canadiense<sup>23</sup>.

20. Ley núm. 2191, de 6 de enero de 2022, por medio de la cual regula la desconexión laboral. Disponible (en línea) en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202191%20DEL%206%20DE%20ENERO%20DE%202022.pdf> [Última consulta: 17 de abril de 2022].

21. Senate S. nº 2475, an Act promoting the welfare of employees by defining rest hours, providing penalties for any violation thereof, and for other purposes. Disponible (en línea) en: <https://legacy.senate.gov/ph/lisdata/3691033287!.pdf> [Última consulta: 17 de abril de 2022].

22. *Vid.* otros ejemplos similares al italiano, entre ellos, la regulación del derecho de forma indirecta en India o Argentina o Brasil en: TRUJILLO PONS, Francisco & VALERO MOLDES, Fabián: “La positivización del Derecho laboral”. En: *La desconexión digital en el trabajo* (dirs. TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel & TRUJILLO PONS, Francisco), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pp. 109-111.

23. *Ibid.*, pp. 112-114.

Por otra parte, atendiendo a la trascendencia en España de las directrices europeas como Estado miembro, debemos realizar un breve apunte a la regulación del derecho a la desconexión digital en el ámbito comunitario. En primer lugar, no existe un marco jurídico que regule la desconexión digital en el trabajo de manera directa, a pesar de resultar un derecho fundamental ante los nuevos modelos de negocio y de trabajo en una era marcada por la digitalización. Encontramos ciertas referencias a derechos relacionados con la desconexión digital en la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo<sup>24</sup> o en algunos de los principios que rigen el pilar europeo de derechos sociales, como el principio 9, sobre “equilibrio entre la vida profesional y la vida privada” o el principio 10, que establece el derecho a un entorno de trabajo saludable y seguro<sup>25</sup>.

En este sentido y como se ha comentado con anterioridad, son múltiples los Estados europeos que han comenzado a legislar en materia de derecho a la desconexión digital, requiriéndose una norma europea que armonice las premisas básicas para el fomento y desarrollo normativo de esta cuestión. De este modo, a pesar de haberse obviado el derecho a la desconexión digital hasta la obligatoria transformación digital provocada por la crisis sanitaria, el 21 de enero de 2021 el Parlamento Europeo dictó una Resolución con recomendaciones destinadas a la Comisión en materia de desconexión digital, incluyendo finalmente una propuesta de Directiva sobre el derecho a la desconexión en el ámbito laboral<sup>26</sup>.

En cuanto al contenido de la Resolución, cabe destacar el Anexo de la misma, donde se encuentra la propuesta de Directiva, compuesta por catorce artículos y cuyo objetivo principal consiste en establecer “requisitos mínimos para permitir que los trabajadores comunitarios que utilicen las herramientas digitales con fines laborales, puedan ejercer su derecho a desconectarse”<sup>27</sup>. Asimismo, es preciso mencionar que si

24. Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. DOUE n° L 299, de 18/11/2003 pp. 0009 – 0019.

25. *Vid.* los veinte principios que conforman el pilar europeo de los derechos sociales. Disponible (en línea) en: [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_es](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es) [Última consulta: 15 de abril de 2022].

26. Procedimiento 2019/2181 (INL). Disponible (en línea) en: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_ES.html#title1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ES.html#title1) [Última consulta: 15 de abril de 2022].

27. *Vid.* TRUJILLO PONS, Francisco: “Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *IUSLabor*, n° 2, 2021, p. 78; donde el autor examina pormenorizadamente la iniciativa comunitaria, realizando una comparativa entre el contenido recogido en la normativa española (especial referencia al art. 88 LOPDGDD) y la propuesta de Directiva europea.

bien la propuesta de Directiva busca la garantía de este derecho, no obliga expresamente a los empresarios.

En los considerandos de la propuesta de Directiva se ensalzan los beneficios económicos y sociales que ocasiona el uso de las herramientas digitales en el trabajo, tanto para las personas empresarias como para las trabajadoras. No obstante, también se tienen en cuenta los problemas que pueden derivar de un uso inadecuado o la ya citada hiperconectividad, lo que explica claramente Velasco Lozano al hablar de la cultura “siempre conectado, siempre en línea y siempre disponible”<sup>28</sup>.

A nuestro juicio, el autor apunta acertadamente algunos hitos de la propuesta de Directiva, entre los que creemos de interés destacar la definición de desconexión digital, entendiendo como tal “el hecho de no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo”<sup>29</sup>. Asimismo, destacable resulta también el hecho de que los Estados miembros deberán ser quienes establezcan disposiciones detalladas sobre la materia, previa consulta a los interlocutores sociales<sup>30</sup>, así como quienes desarrollen un régimen de sanciones aplicables ante las posibles infracciones<sup>31</sup>. De igual modo, merece mención el establecimiento de una garantía de indemnidad en favor de los trabajadores en el ejercicio -o intento de ejercicio- de su derecho a la desconexión, pudiendo acudir a los tribunales o autoridades competentes de estimar que han sido penalizados por ejercer este derecho. Además, ante tal situación, será el empleador quien posea la carga de la prueba, debiendo demostrar que el trato desfavorable hacia la persona trabajadora en cuestión obedece a motivos distintos del ejercicio o reclamación de su derecho a la desconexión<sup>32</sup>.

En síntesis, la propuesta de Directiva establece unos mínimos, estándares que ya vienen cumpliéndose por parte de algunos Estados miembros desde años atrás, siendo indudablemente la desconexión digital en el ámbito laboral un asunto que despierta una fuerte preocupación a nivel internacional. Asimismo, la mayor o menor rapidez y eficacia en el desarrollo normativo dependerá del impacto que tenga en la regulación de las relaciones laborales la negociación colectiva, de gran transcendencia en países como Austria, Alemania o los países nórdicos o, por el contrario, exista

28. Vid. VELASCO LOZANO, Javier: “Desconexión digital: más allá de la (escasa) normativa español. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo e instrucciones prácticas para el respeto de este Derecho”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, nº 2, 2021, p. 51.

29. Vid. art. 2 de la Propuesta de Directiva (Anexo de la Resolución de 21 de enero de 2021).

30. Vid. art. 4 de la Propuesta de Directiva.

31. Vid. art. 8 de la Propuesta de Directiva.

32. Vid. art. 5.3 de la Propuesta de Directiva.

un mayor peso de la legislación, como sucede en Francia, España, Italia o Portugal, sin olvidar el papel de la negociación colectiva en fases de aplicación de la norma<sup>33</sup>. Debido a ello, encontraremos Estados miembros de la Unión cuya regulación del derecho a la desconexión se encuentra en negociación, otros donde su reconocimiento legal está consolidado y otros que por diversos motivos continúan ignorando la regularización de esta cuestión o delegan su negociación a pactos de ámbito empresarial.

La crítica doctrinal sobre la regulación europea de este derecho podría ser objeto de extensas e interesantes investigaciones. Como sucedía con el estudio del Derecho comparado, no atenderemos en este caso a realizar un análisis exhaustivo de la citada cuestión por no dilatar en exceso la lectura del presente trabajo. No obstante, no podemos finalizar este comentario sobre la normativa reguladora de la desconexión digital en Europa sin dejar constancia de una ausente mención a las sociedades cooperativas y otras entidades de economía social, a pesar de resultar esta cuestión de suma importancia en muchas de estas entidades, como sucede en el caso de las cooperativas digitales o de las plataformas cooperativas.

Resulta irrefutable el hecho de que el uso normalizado de la tecnología en el trabajo, también en su esfera organizativa, afecta de manera directa a las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones profesionales, más aún con la reciente acentuación del uso de fórmulas como el teletrabajo. En el caso español, la transformación digital viene advirtiéndose desde hace décadas y los avances en los últimos años han ocasionado una necesaria actualización del marco jurídico de protección de los trabajadores, debiendo elaborar el legislador nuevas disposiciones que aseguren a las personas trabajadoras una adecuada desconexión de los dispositivos digitales fuera de la jornada laboral y un efectivo disfrute de su derecho al descanso.

En términos generales, el descanso en el trabajo en el ordenamiento jurídico español no debe entenderse como una concesión graciosa por parte de los empresarios o de los empleadores, sino como un derecho inherente a la figura de la persona trabajadora, tal y como reconocen múltiples normas, entre las que destacan la Constitución Española (CE)<sup>34</sup> o el Estatuto de los Trabajadores (ET)<sup>35</sup>.

En primer lugar, encontramos el reconocimiento constitucional del derecho al descanso en el apartado segundo del art. 40 de la norma suprema, en el que se indica

33. Vid. VARGAS-LLAVE, Óscar, WEBER, Tina & AVOGARRO, Matteo: *Industrial relations. Right to disconnect in the 27 EU Member States*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Dublín, 2020, p. 17.

34. BOE núm. 311, de 29/12/1978.

35. 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. BOE núm. 255, de 24/10/2015.

como deber de los poderes públicos garantizar el descanso necesario en el ámbito laboral a través de la limitación de la jornada, así como asegurar unas vacaciones periódicas retribuidas. En consonancia con el precepto constitucional, no podemos dejar de mencionar que el descanso en el trabajo ya venía reconociéndose como derecho de toda persona en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948<sup>36</sup>.

Por otra parte, son múltiples los preceptos del ET que de manera tácita regulan el derecho al descanso de las personas trabajadoras. Entre ellos, resulta de interés destacar el art. 34 sobre la jornada laboral, su duración máxima o el tiempo mínimo de descanso diario; el art. 37, en materia de descanso semanal, días festivos y otros permisos y el art. 38, regulador de las vacaciones anuales. De igual modo, es preciso referenciar el art. 20 bis ET, por ser la disposición donde se encuentra regulado expresamente el derecho a la desconexión digital del trabajo.

La incorporación del art. 20 bis al ET tiene lugar en diciembre de 2018, dando así traslado a lo dispuesto en la disposición final 13<sup>a</sup> de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo, LOPDGDD)<sup>37</sup>, primera norma española en regular el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Si bien parte de la doctrina entiende que la regulación del derecho a la desconexión digital en el trabajo debería haberse adherido a otras normas y no a una Ley sobre protección de datos personales<sup>38</sup>, podemos destacar del contenido de la misma tres preceptos en particular: la ya citada disposición final decimotercera, que añade un artículo nuevo en el ET, la disposición final decimocuarta, que modifica contenido equivalente en el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público)<sup>39</sup> y el art. 88, que contiene premisas básicas sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

*Grosso modo*, el art. 88 LOPDGDD recoge la obligación del empresario de elaborar políticas internas o protocolos de desconexión digital del trabajo, previa audiencia con los representantes de los trabajadores. De esta manera, se prevé la sujeción del ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral a la negociación

36. *Vid.* art. 24 de la Declaración, en el que se reconoce el derecho de toda persona al descanso, además del derecho a disfrutar del tiempo de ocio, una limitación de la duración del trabajo y vacaciones periódicas remuneradas. Disponible (en línea) en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights> [Última consulta: 13 de abril de 2022].

37. BOE núm. 294, de 06/12/2018.

38. *Vid.* TRUJILLO PONS, Francisco & VALERO MOLDES, Fabián, *op. cit.*, p. 58.

39. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE núm. 261, de 31/10/2015.

colectiva. Igualmente, siendo una de las finalidades principales del ejercicio de este derecho la potenciación de la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de las personas trabajadoras, el art. 88 manifiesta la inclusión en su ámbito de aplicación de las personas trabajadoras y empleados públicos (apartado primero) y de quienes ocupen puestos directivos (apartado tercero)<sup>40</sup>, cuestión que puede resultar controvertida al no existir alusión alguna a los trabajadores por cuenta propia o autónomos, trabajadores autónomos económicamente dependientes (en adelante, TRADEs) o socios cooperativistas, de gran relevancia estos últimos para las sociedades objeto de este estudio.

Sobre este asunto, la exclusión de los socios cooperativistas en la regulación de la desconexión digital del trabajo, se manifiesta el profesor Arrieta que, tras examinar el ámbito de aplicación del citado art. 88, entiende que “se refiere exclusivamente a los trabajadores asalariados, dejando al margen a los socios cooperativistas y a los trabajadores autónomos”, destacando asimismo la llamativa falta de mención expresa a la figura de los TRADEs<sup>41</sup>. A este respecto, como ya hemos comentado *supra*, las disposiciones finales decimotercera y decimocuarta de la Ley Orgánica ocasionan ciertas modificaciones en el ET y en el EBEP. Sin embargo, no encontramos modificación alguna en la normativa sobre cooperativas (ni en la Ley estatal ni en ninguna de las normas autonómicas). Lo mismo sucede con la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>42</sup>, donde no encontramos mención a este asunto.

En lo que aquí respecta, las sociedades cooperativas, deberemos atender a las posibles modificaciones que se prevé se realicen próximamente tanto en la Ley de Cooperativas de 1999, estatal<sup>43</sup>, como en algunas de las normas autonómicas. No obstante, y de acuerdo con lo señalado por el profesor Arrieta, las cooperativas digitales deberían recibir una atención especial. Entiende el autor que estas entidades son una realidad y desarrollan generalmente toda su actividad de manera virtual, caracterizándose por el uso habitual de herramientas de trabajo digitales y ausencia de sede física -en la mayoría de los casos-. En definitiva, la hiperconectividad de cualquier miembro de la cooperativa, también de sus socios trabajadores, es una realidad al igual que sucede en cualquier otra empresa con sus asalariados. Esta hiperconectividad se verá incrementada en el caso de las cooperativas digitales, las plataformas cooperativas y todas cuantas utilicen las TIC como recurso básico para el desarrollo de su actividad.

40. *Vid.* TRUJILLO PONS, Francisco & VALERO MOLDES, Fabián, *op. cit.*, p. 61.

41. *Vid.* ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier, *op. cit.*, p. 13.

42. BOE núm. 166, de 12/07/2007.

43. Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. BOE núm. 170, de 17/07/1999 (en lo sucesivo, LC).

A nuestro juicio, no cabe duda de que el socio-trabajador debería asimilarse en este caso particular a un trabajador asalariado, con independencia de encontrarse vinculados a la cooperativa por una relación societaria<sup>44</sup> y del régimen al que se hayan adherido en la Seguridad Social, esto es, Régimen General o Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), pues a pesar de que el Régimen al que se adhieran en la Seguridad Social comporta importantes diferencias entre sí, especialmente en lo referente a cotizaciones y prestaciones, o de que el socio-trabajador pueda organizar su tiempo de trabajo, no afectan estas cuestiones en el presente caso a la utilización de herramientas digitales en las funciones a desarrollar en puestos de trabajo similares, esto es, el socio-trabajador -en alta en el RETA o en el Régimen General- realizará un uso de las TIC similar o igual a quienes ostentan la condición de trabajadores por cuenta propia (no socios). No obstante, entendemos que esta asimilación debe realizarse en momentos puntuales como el que nos encontramos, sin que el abuso de la asimilación de los derechos de los trabajadores por cuenta ajena difumine la naturaleza societaria de la relación entre el socio-trabajador y la cooperativa<sup>45</sup>.

De acuerdo con lo dispuesto por la profesora Soriano Cortés, el legislador ha aplicado en otras ocasiones –por ejemplo, en relación con las medidas de fomento para la creación de empleo- la extensión a todos los socios trabajadores de la protección otorgada por la legislación laboral al trabajador por cuenta ajena, en conformidad con lo previsto en la disposición adicional duodécima de la LC, en pro de la búsqueda de la consolidación y creación de empleo estable<sup>46</sup>. La desregulación de la prestación de servicio de los socios trabajadores comporta una situación discriminatoria frente a los trabajadores no socios, especialmente en tanto el foco del asunto que aquí nos ocupa se centra en el uso de las TIC que, como ya hemos señalado *supra*, afecta a cualquier prestador de trabajo de la cooperativa, bien se encuentre unido a la misma por una relación laboral o por una relación societaria<sup>47</sup>. En definitiva, defendemos la necesaria asimilación de los socios trabajadores al trabajador por cuenta ajena respecto a la aplicación del derecho a la desconexión digital, considerando que el reconocimiento

44. Vid. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma: “Naturaleza jurídica de la relación entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), Tirant lo Blanch, València, 2016, pp. 229-264.

45. Al respecto, cabe puntualizar que, de acuerdo con una parte mayoritaria de la doctrina (PAZ CANALEJO, CHULIÁ IGUAL, VARGAS VASSEROT), consideramos que la naturaleza del vínculo entre el socio-trabajador y la cooperativa es societaria. *Ibid.*, pp. 35-36.

46. Vid. SORIANO CORTÉS, Dulce: “Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 38, 2021, p. 19.

47. Vid. GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel: “La discriminación del trabajo cooperativizado”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 52, 2005, pp. 387 y ss.

y la regulación de tal derecho deberá estar ligada a la prestación de trabajo y no a la fórmula contractual que vincule a la persona con la cooperativa (a saber, relación laboral del trabajador por cuenta ajena o relación societaria del socio-trabajador)<sup>48</sup>.

Además, es necesario recordar que, si bien el trabajador autónomo dispone libremente de su tiempo, el Consejo de la Unión Europea recomienda a los Estados miembros, entre ellos, España, el fomento de políticas de prevención de riesgos laborales<sup>49</sup>. Recomendación de gran relevancia teniendo en cuenta los importantes riesgos psicosociales que puede ocasionar el uso inadecuado de las TIC en el trabajo (tecnoestrés, ansiedad, fatiga, etc.)<sup>50</sup>. Por todo ello, sostenemos de nuevo la necesaria extensión de la aplicación del derecho a la desconexión digital en el trabajo a los socios trabajadores de las cooperativas, debiendo tener en cuenta el estrecho vínculo que relaciona la desconexión digital con la seguridad y salud en el trabajo y, consecuentemente, defendemos la idea de incluir en los pactos y protocolos de empresa referencia expresa a todos los miembros de la cooperativa en la medida que sea posible, apostando por la protección particular de quienes trabajen digitalmente y a distancia., independientemente de su vínculo con la sociedad, evitando que puedan darse situaciones de desigualdad entre personas que prestan su trabajo a la sociedad en condiciones comparables.

Por otra parte, mientras que en la regulación del derecho a la desconexión digital en el trabajo no se incluye a los trabajadores autónomos ni a los socios trabajadores, *inter alia*, con el registro de jornada sucede lo contrario, se excluye expresamente del ámbito de aplicación de esta herramienta a ambos colectivos, teniendo gran interés para nuestro estudios pues el registro de jornada cobra especial importancia para vigilar el respeto al derecho a la desconexión digital del trabajo -especialmente cuando se trata de trabajadores digitales a distancia-, tal y como señala mayoritariamente la doctrina iuslaboralista, que examina generalmente ambas cuestiones de manera conjunta por su estrecho vínculo.

Respecto a este asunto, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social elaboró en el año 2019 una Guía sobre el registro de jornada<sup>51</sup>, en el que se incluye

48. *Vid.* SORIANO CORTÉS, Dulce, *op. cit.*, p. 21.

49. Recomendación del Consejo 2003/134/CE, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos. DOUE L53/45, de 28 de febrero de 2003.

50. *Vid.* Nota Técnica de Prevención, NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, sobre buenas prácticas en materia de tecnoestrés. Disponible (en línea) en: [https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a) [Última consulta: 10 de abril de 2022].

51. Guía disponible (en línea) en: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf> [Última consulta: 17 de abril de 2022].

a la totalidad de los trabajadores incluidos en el art. 1 ET, realizando una aclaración particular respecto a la inclusión de trabajadores a distancia. Esta misma Guía, en su página 3 precisa que no existirá obligación de registro horario para los socios trabajadores de cooperativas, socios de trabajo y trabajadores autónomos. En cambio, como indica el profesor Arrieta, “cabe la posibilidad de establecer dicho registro para los socios trabajadores “a través de la normativa propia de la cooperativa, esto es, de sus Estatutos sociales<sup>52</sup>, por lo que podríamos encontrarnos con cooperativas que requieran el registro horario a la totalidad de sus miembros.

En cualquier caso y como decíamos anteriormente, a pesar de que el registro de jornada sea una herramienta de gran utilidad en vistas a garantizar la desconexión digital en el trabajo y establecer límites en favor del descanso de las personas trabajadoras, debemos tratar con cierta separación ambas cuestiones en el caso de las sociedades cooperativas. Por un lado, el registro de jornada, en todo caso aplicable a los trabajadores por cuenta ajena y de cuya aplicación se excluye expresamente a los socios cooperativistas y, por otra parte, el derecho a la desconexión digital en el trabajo, en cuya regulación no se incluye a los socios cooperativistas ni a los trabajadores autónomos, pero que aquí defendemos pudiera valorarse su inclusión –especialmente en los protocolos realizados a nivel empresa- debido a que pueden padecer el mismo grado de hiperconectividad y atienden de igual modo a la utilización de herramientas digitales en el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo.

En otro orden de ideas, por todos es sabido que la pandemia provocada por el COVID-19 ha ocasionado la aceleración de la digitalización societaria, debiendo el legislador –especialmente el laboral- hacer uso con frecuencia de normas de extraordinaria y urgente necesidad ante la incertidumbre generada<sup>53</sup>. En este sentido, el legislador español ha optado por priorizar el teletrabajo frente a otras medidas (por ejemplo, la reducción de jornada), regulando la modalidad de trabajo a distancia en el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (RDLTD). En relación con el asunto objeto de este estudio, la desconexión digital, el citado RDLTD regula la desconexión digital en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, en concreto, en sus arts. 16.1 y 18. De este modo, y conforme a lo dispuesto en el art. 42.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales<sup>54</sup>, el incumplimiento del empresario de sus obligaciones en dicha materia dará lugar a respon-

52. Vid. ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier, *op. cit.*, p. 23.

53. Sobre la “intensa” reacción del legislador en relación con el uso de la figura del Real Decreto ante un escenario “in-COVID19”, *vid.* EMBID IRUJO, José Miguel: “Derecho ‘de’ la crisis y derecho ‘para’ la crisis” [entrada en blog], *Rincón de Commenda*, 11 mayo, 2020a.

54. BOE núm. 269, de 10/11/1995.

sabilidades administrativas, penales y/o civiles en función de las circunstancias del caso, a saber, entre otras, una posible multa de hasta 6.250 euros por infracción grave debido a la “transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada (...), descansos, vacaciones (...) y, en general, el tiempo de trabajo”, *ex art. 7.5 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)*<sup>55</sup>.

Tal y como recuerda Trujillo Pons, la desconexión digital en el trabajo “al ser un derecho a favor del trabajador (...) correlativamente, supone una obligación por la empresa; luego, el incumplimiento por parte de la empresa es denunciante ante la ITSS”<sup>56</sup>. En cambio, cabe recordar que la Ley no prohíbe a las empresas emitir comunicaciones a las personas trabajadoras (enviar mensajes instantáneos, correos electrónicos o efectuar llamadas) fuera de su tiempo de trabajo, sino que simplemente ampara el derecho de los trabajadores de ignorar dichas comunicaciones hasta que comience de nuevo su jornada laboral sin que puedan sufrir sanciones por ello<sup>57</sup>. No obstante, no podemos evitar que el miedo a sufrir repercusiones conlleve que los trabajadores no reclamen el ejercicio de este derecho, respondiendo a las comunicaciones de la empresa durante su tiempo de trabajo, más aún si se trata de trabajos digitales y a distancia debido a la tendente hiperconectividad que sufren quienes operan en esta modalidad<sup>58</sup>.

Por último, es preciso señalar que los Tribunales españoles ya venían analizando cuestiones relacionadas con el derecho a la desconexión previa a la existencia de la LOPDGDD, principalmente de manera indirecta en asuntos referentes al derecho al descanso. En el año 2003 el Tribunal Constitucional se manifestó respecto al derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre en favor del desarrollo de la persona en su Sentencia de 27 de octubre (rec. 192/2003), en cuyo fundamento séptimo precisaba que una concepción “según la cual el tiempo libre [de la persona trabajadora] se considera tiempo vinculado [al interés productivo] y la persona se devalúa a mera fuerza de trabajo, resulta incompatible con los principios constitucionales”,

55. 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 Social. BOE núm. 189, de 08/08/2000.

*Vid.* VELASCO LOZANO, Javier, *op. cit.*, pp. 49-50. Sobre la desconexión digital desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, los deberes del empresario y sus responsabilidades, *vid.* ALEGRE NUENO, Manuel & ERCORECA DE LA CRUZ, Ana: “La prevención de riesgos laborales y la desconexión digital en el trabajo”. En: *La desconexión digital en el trabajo* (coords. TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel & TRUJILLO PONS, Francisco), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pp. 184-190.

56. *Vid.* TRUJILLO PONS, Francisco: “Introducción...”, p. 37.

57. *Ibid.*, pp. 38 y ss.

58. Téngase en cuenta el posible desconocimiento de los trabajadores sobre este derecho, la temporalidad existente en ciertos sectores, las circunstancias personales o la situación de incertidumbre económica global.

señalando expresamente el art. 10.1 CE (dignidad de la persona y libre desarrollo de su personalidad)<sup>59</sup>.

Igualmente, como nos recuerdan Trujillo y Valero, la Audiencia Nacional en su Sentencia de 17 de julio de 1997 (AS/1997/3370) ya declaró nulas las órdenes empresariales que en tal caso obligaban a las personas trabajadoras a mantener una conexión ininterrumpida de los teléfonos móviles, tanto con la empresa como con los clientes<sup>60</sup>. La Audiencia argumentó que las órdenes que obligaban a los trabajadores a recibir comunicaciones fuera de la jornada de trabajo asignada excedían las “facultades normales y regulares” de la figura del empresario. En esta línea, el Tribunal Supremo anuló en su Sentencia 4086/2015 (Sala Primera, de lo Social), de 21 de septiembre de 2015 (RJ 2015/4353) una cláusula contractual que precisaba que el trabajador debía proporcionar a la empresa su teléfono móvil o cuenta de correo electrónico de manera voluntaria con el fin de recibir mensajes fuera del horario que comprendía su jornada laboral<sup>61</sup>. Del mismo modo, en 2016, el TSJ de Castilla y León en su Sentencia 281/2016, de 3 de febrero (AS 2016/99) confirmó la responsabilidad del empresario sobre el control del tiempo de trabajo y la garantía del derecho al descanso del trabajador en un supuesto de trabajo a distancia. En concreto, en su fundamento de Derecho cuarto, apartado c, indica el Tribunal castellanoleonés que “el respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud (Directiva 2003/88/CE), que es responsabilidad del empresario, a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva”. Prosigue añadiendo que “aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descanso”<sup>62</sup>. En síntesis, si bien no existía Derecho expreso en materia de desconexión digital previo al desarrollo de la LOPDGDD, los Tribunales españoles han defendido como norma general el derecho al descanso y, consecuentemente, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Por su parte, la doctrina jurisprudencial más reciente apuesta por una defensa clara del derecho a la desconexión digital en base al art. 88 LOPDGDD, si bien el número de sentencias dictadas sobre este asunto no es especialmente elevado. Entre otras, podemos destacar por su interés la STSJ de Madrid núm. 962/2020, de 4 de

59. *Vid.* STC 192/2003, de 27 de octubre. BOE núm. 283, de 26/11/2003. ECLI:ES:TC:2003:192.

60. *Vid.* TRUJILLO PONS, Francisco & VALERO MOLDES, Fabián, *op. cit.*, p. 57.

61. *Vid.* STS 4086/2015 (Sala Primera, de lo Social), de 21 de septiembre de 2015 (RJ 2015/4353). ECLI:ES:TS:2015:4086.

62. *Vid.* STSJ CL 281/2016, de 3 de febrero de 2016 (AS 2016/99). ECLI:ES:TSJCL:2016:281.

noviembre (RSU 430/2020), en la que se cuestiona la vulneración del derecho a la desconexión digital tras imponer el empresario a un trabajador una sanción por no haber realizado un curso de formación *online*. En el presente caso, el curso debía llevarse a cabo fuera del horario habitual de trabajo, pero se consideraba tiempo efectivo, por lo que el Tribunal argumentó que no existía vulneración del derecho que aquí nos ocupa, pues “las dos horas dedicadas a la realización del curso *online* por el trabajador son reconocidas por la empresa como tiempo de trabajo” (párrafo quinto del fundamento jurídico tercero). Prosigue el Tribunal señalando que “no existe derecho a la desconexión digital dentro del tiempo de trabajo, sino solamente dentro del tiempo de descanso”<sup>63</sup>. En suma, el Tribunal nos recuerda que en base a lo dispuesto en el art. 88 LOPDGDD el trabajador tiene derecho a la desconexión digital en tiempo de descanso, si bien no se verá vulnerado este derecho cuando la empresa ordene la realización de trabajo efectivo y retribuido fuera del horario habitual, como sucedía en el caso comentado.

A modo de conclusión, este análisis nos lleva a reflexionar sobre varias cuestiones. En primer lugar, los avances en la regulación normativa de la desconexión digital son evidentes en términos generales, pero precisan a nivel tanto comunitario como estatal revisiones importantes. En este sentido, en la escasa normativa comunitaria destaca la ausencia de mención alguna a las cooperativas, especialmente a las que poseen marcado carácter digital.

En segundo lugar, en el ámbito nacional se requiere -a nuestro juicio- una mayor y más adecuada regulación sobre este derecho, de modo que se adecúe a la realidad empresarial y a las múltiples fórmulas jurídicas societarias existentes en España, atendiendo en particular a las peculiaridades de las sociedades cooperativas y las relaciones con sus miembros. Se precisa una rápida manifestación del legislador español sobre algunas de los problemas aquí cuestionados, lo que coadyuvaría sin duda a una adecuada aplicación del derecho a la desconexión digital en las cooperativas ante una transición digital incesante.

63. *Vid.* STSJ de Madrid núm. 962/2020, de 4 de noviembre (RSU 430/2020). ECLI:ES:TSJM:2020:10055.

### 3. Trabajo decente y de calidad en el marco de los ODS: el compromiso del sector cooperativo. Especial referencia a las cooperativas de trabajo asociado

#### 3.1. Concepto y notas características

En septiembre del año 2000 tuvo lugar la firma de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, donde se establecen los denominados “Objetivos de Desarrollo del Milenio” (en adelante, ODM) y en la que los gobiernos de múltiples países se comprometieron en la lucha para erradicar la pobreza, lograr una educación básica para todos, alcanzar la igualdad de oportunidades, avanzar en la lucha contra enfermedades o en favor del medioambiente<sup>64</sup>. Estos Objetivos se aplicaron entre los años 2000 y 2015, dando paso a partir de este último año a los “Objetivos de Desarrollo Sostenible” (ODS). En septiembre de dicho año tuvo lugar en Nueva York una cumbre histórica que reunió a los dirigentes de casi doscientos países, aprobando la Agenda 2030 sobre los ODS. Constituida en torno a 17 objetivos, abarca en su desarrollo 169 metas cuya finalidad común busca, en línea con los “Objetivos de Desarrollo del Milenio”, erradicar la pobreza y lograr un desarrollo social, económico y ambiental sostenible<sup>65</sup>.

Teniendo presente una visión global de los ODS y conociendo la finalidad principal que persigue la Agenda 2030 (erradicar la pobreza y alcanzar un futuro sostenible) podemos anticipar que las entidades de economía social y las cooperativas en particular se encuentran fuertemente vinculadas al cumplimiento de gran parte de estos objetivos por los principios y valores por los que se rigen y, por ende, por su propia naturaleza<sup>66</sup>. En esta línea se manifiesta Mozas Moral, indicando que es-

64. Vid. MOZAS MORAL, Adoración: *Contribución de las cooperativas agrarias al cumplimiento de los ODS. Especial referencia al sector oleícola*, CIRIEC-España, València, 2019, p. 18.

65. Vid. NACIONES UNIDAS: “Objetivos de desarrollo sostenible”, 2019. [Entrada en web]. Disponible (en línea) en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/> [Última consulta: 19 de abril de 2022]. También, vid. HERRANZ DE LA CASA, José María & GARCÍA CABALLERO, Sara: “La comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las organizaciones de la Economía Social”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 101, p. 170.

66. Sobre los principios cooperativos, vid. DUQUE DOMÍNGUEZ, Justino F.: “Principios cooperativos y experiencia cooperativa”. En: *Congreso de cooperativismo*, Universidad de Deusto, Bilbao, 1988, pp. 97-102. También, vid. GADEA SOLER, Enrique: “Delimitación del concepto de cooperativa: de los principios cooperativos a la responsabilidad social corporativa”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 23, 2012, p. 47; el autor afirma que “los principios cooperativos fijan las cualidades básicas que hacen que las cooperativas sean diferentes a otras fórmulas jurídicas societarias”. Por otra parte, entre los valores propios del cooperativismo y en relación con este asunto, cabe destacar *-inter alia-* su compromiso con

tos principios y valores que forman parte del ADN de las cooperativas llevan años contribuyendo al desarrollo sostenible, por lo que las entidades de economía social constituyen una gran oportunidad en la consecución de los ODS<sup>67</sup>. Igualmente, el Gobierno español en su Informe del Progreso 2020 “Reconstruir lo común. La implementación de la Agenda 2030 en España” confirma que “los valores que caracterizan la economía social (..) contribuyen a hacer avanzar la Agenda 2030”<sup>68</sup>. En síntesis, podemos entender que las entidades de economía social y las cooperativas en particular coadyuvan en la consecución de los ODS al ser un modelo empresarial sostenible -también económicamente-, centrado en las personas y orientado hacia el progreso social.

Por su parte, los principios orientadores de las entidades de economía social fueron recogidos por la organización CEP-CMAF en el año 2002 a través de la Carta de la Economía Social<sup>69</sup>, dándolos posteriormente traslado el legislador español a la normativa estatal a través del art. 4 de la Ley de Economía Social (LES)<sup>70</sup>. En cualquier caso, ambos recogen expresamente el interés de las cooperativas como entidades de la economía social por la comunidad y por un desarrollo sostenible<sup>71</sup>. Además, cabe recordar que el compromiso de las entidades de economía social con sus principios rectores (art. 4) viene exigido por la propia LES, en cuyo art. 8 se establece en cierto modo la sanción a aquellas entidades “de economía social” que no respondan a estos principios, excluyéndolas de la posibilidad de solicitar y disfrutar de políticas públi-

el desarrollo local, la igualdad, la cohesión social, la sostenibilidad y, especialmente, la generación de empleo estable y de calidad.

67. *Vid.* MOZAS MORAL, Adoración, *op. cit.*, p. 29. También, *vid.* CHAVES ÁVILA, Rafael & MONZÓN CAMPOS, José Luis: “La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 93, 2018, p. 9; los autores confirman que en un contexto de crisis económica como en el que nos encontramos, el modelo económico imperante [el capitalista] comienza a deslegitimar y se revaloriza la economía social, cuyas entidades poseen un compromiso con la responsabilidad social empresarial intrínseco a su naturaleza, lo que favorecerá también la consecución de los ODS.

68. *Vid.* el citado informe, en concreto, p. 6 y ss. Disponible (en línea) en: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/ip2020-castellano.pdf> [Última consulta: 20 de abril de 2022].

69. *Vid.* FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma: “El concepto legal de economía social y la empresa social”, *Revista vasca de economía social (GEZKI)*, nº 8, 2012, pp. 67-68.

70. *Vid.* Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. BOE núm. 76, de 30/03/2011.

71. *Vid.* en concreto art. 4 apartado c de la LES y principio cooperativo núm. 7 de la Carta de la Economía Social, que señala que las entidades de economía social se comprometen al “destino de la mayoría de los excedentes a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, la mejora de los servicios a los miembros de la entidad y el interés general”.

cas que tengan por finalidad el fomento, la promoción y el desarrollo de la economía social<sup>72</sup>.

Entre los distintos estudios que vinculan las entidades de economía social y los ODS creemos de interés destacar el realizado por Alarcón y Álvarez (2020), en el que los autores vienen determinan la existencia de una relación directa entre los principios rectores de estas entidades y los ODS. De manera visual y clara, a través de un análisis de redes, los autores apuntan -a nuestro juicio, acertadamente- la existencia una estrecha relación entre el principio cooperativo de preocupación por la comunidad -que ejerce como eje transversal- y un número considerable de objetivos catalogados como ODS, entre otros, salud y bienestar (ODS 3), fin de la pobreza y hambre cero (ODS 1 y 2), reducción de las desigualdades (ODS 10), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5) o trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8)<sup>73</sup>.

En el presente trabajo, por afinidad con el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, nos centraremos de manera especial en la relación existente entre los principios cooperativos -en particular, el principio de interés por la comunidad<sup>74</sup>- y el ODS 8, partiendo del trabajo decente como premisa básica en la búsqueda de la sostenibilidad y la creación de empleo inclusivo, pleno y productivo, en definitiva, empleo de calidad.

En la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo “Trabajo decente” (1999) se definió por primera vez el citado término, haciendo con él alusión a un instrumento que “reivindica la salvaguarda y respeto de los derechos de las personas

72. Vid. ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía: “La Economía Social desde la tipología societaria”, *Revista de Derecho de Sociedades (RdS)*, nº 47, 2016a, p. 120.

73. Vid. ALARCÓN CONDE, Miguel Ángel & ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, Juan Fernando: “El Balance Social y las relaciones entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios Cooperativos mediante un Análisis de Redes Sociales”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 99, p. 74; en la ilustración núm. 3, donde los autores muestran a través de un análisis de redes la posición de los principios de preocupación por la comunidad e igualdad como ejes transversales del resto de principios cooperativos y gran parte de los ODS que recoge la Agenda 2030.

74. Respecto al principio cooperativo de interés por la comunidad, vid. HERNÁNDEZ CÁCERES, Daniel: “La responsabilidad social corporativa a través del interés por la comunidad de las primeras cooperativas”. En: *Responsabilidad, economía e innovación social corporativa* (dir. VARGAS VASSEROT, Carlos), Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2021, pp. 299-312; donde el autor señala la estrecha relación existente entre la RSC y los principios cooperativos. En particular, en su p. 303, el autor destaca la especial relación del principio de interés por la comunidad con la responsabilidad social corporativa, recordando que las sociedades cooperativas deben prestar atención a los intereses de todos sus *stakeholders* buscando su satisfacción, entre los que se encuentran sus distintos miembros (trabajadores no socios, socios trabajadores, etc.). En este sentido, las cooperativas deberán proteger el derecho al descanso y a la desconexión digital como interés propio de quienes presten un trabajo efectivo en ellas.

trabajadoras, y ofrece mecanismos de lucha contra la inseguridad en el trabajo y el desempleo”<sup>75</sup>. Tomando como base la anterior definición, creemos de interés mencionar varios de los fines que persigue el “empleo decente”, entre otros, reducir el desempleo, erradicar la precariedad, alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres o luchar contra la inseguridad en el trabajo.

En cuanto a la creación de empleo de calidad, no podemos entender que un empleo sea digno o decente sin que exista la seguridad de que la elección de ejecutar dicho trabajo sea personal y libre, concepción superada en su totalidad en el seno del cooperativismo, pues la creación de una sociedad cooperativa parte de la libre adhesión voluntaria de personas<sup>76</sup>. Asimismo, en la lucha contra el desempleo se ha demostrado -una vez más- ante la situación económica actual que los sistemas con más cooperativas responden y gestionan mejor las crisis, manteniendo el empleo e incluso creando nuevos puestos de trabajo<sup>77</sup>.

No obstante, en la normativa sobre cooperativas (en especial, la LC) encontramos ciertos asuntos controvertidos que pueden perjudicar la calidad en el empleo, por ejemplo, la ausencia de mención alguna a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Ley estatal, siendo necesaria -a nuestro parecer- una actualización del marco normativo cooperativo que integre la perspectiva de género y que dé cumplimiento así a otras normas estatales (y supranacionales) en materia de igualdad. Como veremos más adelante, el desarrollo e implementación de herramientas y medidas que faciliten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral no sólo favorecerá la consecución del ODS 5, sino que también será trascendental en el cumplimiento del ODS 8, pues el paradigma de “trabajo decente para todos” incluye indudablemente un trabajo inclusivo e igualitario<sup>78</sup>.

De igual modo, a pesar de que es evidente el papel de las cooperativas en la lucha contra el desempleo a través de la generación de empleo estable y de calidad, encon-

75. *Vid.* GUTIÉRREZ COLOMINAS, David: “Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 139, 2021, pp. 2 y 8.

76. Respecto al principio de “puertas abiertas”, *vid.* VARGAS VASSEROT, Carlos: “El principio cooperativo de puertas abiertas (adhesión voluntaria y abierta). Tópico o realidad en la legislación y en la práctica societaria”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 27, 2015, pp. 133-174.

77. Sobre la resiliencia del cooperativismo en tiempos de crisis, *vid.* CHAVES ÁVILA, Rafael: “Crisis del COVID-19: Impacto y respuestas de la economía social”, *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 63, 2020, p. 42. También, *vid.* ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía: “Medidas...”, p. 207; donde la autora asegura que el modelo propio de las entidades de economía social se ha reafirmado ante la pandemia.

78. *Vid.* CASAS BAAMONDE, María Emilia: “La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral”, *Documentación Laboral (DL)*, nº 117, 2019, p. 19.

tramos otros inconvenientes a la hora de aplicar el paradigma del trabajo decente a las cooperativas, en este caso, a las cooperativas de trabajo asociado, como consecuencia de una ausente y, por otro lado, necesaria, actualización normativa en materia de jornada de trabajo y tiempos de descanso *ex art.* 83 LC. Según lo dispuesto por Gutiérrez Colominas, el citado precepto otorga una importante flexibilidad que discrepa del paradigma de trabajo decente<sup>79</sup>. La crítica principal gira en torno a la ausencia de regulación legal y remisión a los Estatutos sociales, a la normativa interna o a la Asamblea de cuestiones de gran relevancia, como la duración de la jornada semanal o diaria, el número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo o la fijación de periodos de descanso en jornadas largas. En este sentido, el citado autor expone que la gravedad de esta carencia normativa respecto a cuestiones básicas en la prestación de trabajo radica en la falta aplicación de disposiciones internacionales y europeas<sup>80</sup> que, como bien recuerda Gutiérrez, forman parte del ordenamiento jurídico español conforme a lo dispuesto en el art. 96.1 CE<sup>81</sup>.

En línea con lo anterior, no debemos olvidar que las cooperativas de trabajo asociado tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo (art. 80.1 LC), teniendo los socios una especial protección en este caso debido a que prestan sus servicios a la cooperativa<sup>82</sup>. Igualmente, cabe recordar que con frecuencia la normativa laboral se aplica por extensión a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, bien por remisión de la normativa cooperativa a las disposiciones laborales, por importación de sus preceptos o por considerar expresamente en la propia legislación cooperativa la normativa laboral como Derecho supletorio<sup>83</sup>. Especialmente, en concordancia con este asunto, el art. 80.5 LC señala que “serán de aplicación a

79. *Vid.* GUTIÉRREZ COLOMINAS, David, *op. cit.*, p. 19.

80. *Vid.* particularmente Convenio de la OIT núm. 1 sobre las horas de trabajo (1919), donde se establece la jornada diaria de ocho horas y semanal de cuarenta y ocho horas, en particular, art. 2. Disponible (en línea) en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/F?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:-C001#A2](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/F?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:-C001#A2) [Última consulta: 20 d abril de 2022] Igualmente, *vid.* la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, que establece el disfrute de una pausa en el trabajo cuando la jornada diaria sea superior a seis horas y el descanso ininterrumpido de mínimo veinticuatro horas cada siete días, especialmente arts. 4 y 5. Disponible (en línea) en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:32003L0088> [Última consulta: 20 de abril de 2022].

81. *Vid.* GUTIÉRREZ COLOMINAS, David, *op. cit.*, p. 13.

82. *Vid.* ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía: “Formas jurídicas de trabajo asociado en la economía social”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), Tirant lo Blanch, València, 2016b, p. 87.

83. *Vid.* GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel: “El concepto de cooperativa de trabajo asociado: objeto social y principales características”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), Tirant lo Blanch, València, 2016, pp. 211-228; donde el autor realizad

los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre la prevención de riesgos laborales”. Partiendo del hecho de que el derecho a la desconexión digital está fuertemente vinculado con el derecho al descanso y puede ocasionar -como veremos seguidamente- perjuicios en la salud y seguridad de las personas trabajadoras, así como atendiendo a que según el art. 80.5 LC deberán aplicarse a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado las normas sobre prevención de riesgos laborales, consideramos que se deberá aplicar el derecho a la desconexión digital a los socios trabajadores de este tipo de cooperativas, particularmente a quienes realicen trabajos a distancia (véase nuevamente el estudio normativo realizado *supra*) y en términos generales a todos ellos por la protección que su propia condición de prestadores de trabajo requiere, pues de lo contrario podría ocasionar importantes desigualdades respecto a los trabajadores por cuenta ajena (no socios) que efectúen prestaciones de trabajo similares.

En consonancia con todo lo expuesto sobre las cooperativas de trabajo asociado, y de nuevo volviendo a la crítica realizada por Gutiérrez Colominas, compartimos con el autor la existencia de una necesaria y urgente revisión del art. 83 en cuanto a la limitación de la jornada ordinaria y la fijación de unos tiempos mínimos de descanso, así como estimamos que sería oportuna la inclusión de disposiciones que regulen expresamente el derecho a la desconexión digital de los socios trabajadores de estas entidades debido a sus particularidades.

En definitiva, el movimiento cooperativo defiende su compromiso con la creación de empleo decente y de calidad cumpliendo un importante papel al respecto, si bien la normativa cooperativa española requiere de ciertas modificaciones e incorporaciones, con las que pueda darse cumplimiento a las disposiciones nacionales y supranacionales vigentes en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre otros asuntos. También se precisa, a nuestro juicio, la urgente y necesaria actualización de los preceptos que regulan la jornada de trabajo y los tiempos de descanso en las cooperativas de trabajo asociado y, por supuesto, la inclusión de nuevas disposiciones que aludan expresamente al derecho a la desconexión digital en estas entidades ante una nueva era digital, como ya hemos señalado con anterioridad<sup>84</sup>.

una interesante aclaración sobre las distintas posiciones de las normas cooperativas españolas respecto a la aplicación del Derecho laboral en materia de condiciones de trabajo.

84. *Vid.* GUTIÉRREZ COLOMINAS, David, *op. cit.*, pp. 14-16; profundiza en la igualdad de oportunidades como reto pendiente para lograr el trabajo decente. En este caso, el autor realiza una especial referencia a las cooperativas de trabajo asociado, si bien puede hacerse extensible a cualquier tipo de cooperativa.

### 3.2. Buenas prácticas en el ámbito del trabajo decente y de calidad: La desconexión digital

A lo largo de este trabajo hemos mencionado en diversas ocasiones la relación existente entre el empleo decente y la seguridad en el ámbito laboral. Ciertamente, un empleo inseguro o que atente contra la salud de las personas trabajadoras no podrá ser considerado decente o de calidad, en discrepancia con el principio 10 del pilar de los derechos sociales europeos, el ODS 8 o los propios principios y valores cooperativos, en el caso de estas entidades<sup>85</sup>. Respecto a la seguridad y salud en el trabajo, tal y como adelantábamos anteriormente, el uso de herramientas digitales en el ámbito laboral ha dado lugar a la aparición de nuevos riesgos: hiperconectividad, incapacidad de desconectar o descansar, síndrome de *burnout*, problemas musculoesqueléticos, de visión, ansiedad e incluso depresiones derivadas de conflictos en las relaciones interpersonales debido a la imposibilidad de una conciliación efectiva de la vida profesional, familiar y personal<sup>86</sup>. Manifiestan Alegre y Ercoreca que la constante conectividad de las personas trabajadoras incrementa el denominado “tecnoestrés”, esto es, la hiperconectividad y la falta de desconexión de las herramientas digitales utilizadas o relacionadas con el trabajo pueden dar lugar a enfermedades con repercusiones tanto físicas como mentales<sup>87</sup>. Por otra parte, pese a que no entraremos en este momento a analizar la responsabilidad de los empresarios en materia de prevención de riesgos laborales ni los derechos de las personas trabajadoras al respecto, si creemos necesario recordar que, en la modalidad de trabajo a distancia, la normativa vigente sí que regula el derecho a la desconexión digital (art. 18 RDLTD) desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

En suma, es evidente que el uso inadecuado de las TICs en la empresa, también por supuesto en las sociedades cooperativas y especialmente en los puestos de trabajo digitalizados y en la modalidad de trabajo a distancia, puede ocasionar graves perjuicios en la salud de las personas trabajadoras e incluso provocar el padecimiento de enfermedades profesionales. A este respecto, podemos reconocer algunas de las enfermedades físicas tasadas legalmente como propias del uso abusivo o inadecuado de las TICs en el trabajo, mientras que no se consideran enfermedades profesionales las derivadas de riesgos psicosociales, mayoritarias en los trabajos digitales a distancia,

85. *Vid.* la definición de la OIT sobre el término “empleo decente”, donde se incluye expresamente como elemento configurador del trabajo decente la seguridad en el trabajo. Disponible (en línea) en: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> [Última consulta: 19 de abril de 2022].

86. *Vid.* ALEGRE NUENO, Manuel & ERCORECA DE LA CRUZ, Ana, *op. cit.*, p. 143.

87. *Ibid.*, p. 159; sobre el tecnoestrés o sus distintas manifestaciones en forma de fatiga informática, agotamiento emocional o “locura multitarea”.

a destacar el síndrome de *burnout*<sup>88</sup>. Por ello, sería conveniente realizar con urgencia una actualización de la normativa teniendo presente las posibles enfermedades originadas por el uso de las TICs en la esfera laboral. En cualquier caso, atendiendo a todo lo aquí expuesto, concluimos que el respeto al derecho al descanso y a la efectiva desconexión digital del trabajo resulta fundamental para considerar el entorno laboral seguro y saludable, por lo tanto, catalogar el empleo de decente.

Por último, en relación con la controversia derivada de la aplicación o no del derecho a la desconexión digital a los socios trabajadores de las cooperativas, afirma Gutiérrez Colominas en base a distintas resoluciones de la OIT que, como se ha defendido *supra*, el vínculo jurídico de las personas socias trabajadoras con la cooperativa -en este caso, una relación societaria- “no es una cuestión determinante para la existencia y la aplicación de los principios del trabajo decente, y por lo tanto, no existe obstáculo normativo para su implementación en el marco de las sociedades cooperativas”, siendo el factor primordial para la aplicación del paradigma de trabajo decente la prestación de servicios<sup>89</sup>.

En esta línea se manifiesta el Tribunal Supremo, en su Sentencia 1944/2019 (Sala de lo Social), de 8 de mayo de 2019 (rec. 42/2018)<sup>90</sup>, en cuyo fundamento jurídico quinto, apartado segundo, señala que si bien “la Ley de Cooperativas califica la relación de éstas con sus socios trabajadores como una relación societaria (...) ello no puede ocultar y esconder que ínsita en dicha relación existe una realidad que no es posible desconocer y que consiste en la presencia de un trabajo subordinado realizado por el socio trabajador que está sujeto al ámbito de organización y dirección de la Cooperativa”. Esto es, el Tribunal entiende que existe una prestación de trabajo a la cooperativa por parte de sus socios trabajadores, prestación que debe ser la premisa en torno a la que gire la defensa de ciertos intereses que, como indica el propio Tribunal, “van más allá de los propios de la relación societaria”. Del mismo modo, nos recuerda el Supremo en el citado fundamento de Derecho que en su doctrina jurisprudencial se ha venido ratificando el carácter “mixto” del *status* jurídico del socio trabajador, en especial del socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado, en tanto “se asienta sobre una relación societaria y al mismo tiempo se manifiesta en la prestación de una actividad de trabajo, con tratamiento jurídico-laboral en no pocos aspectos”<sup>91</sup>.

88. *Ibid.*, p. 157.

89. *Vid.* GUTIÉRREZ COLOMINAS, David, *op. cit.*, p. 9.

90. ECLI:ES:TS:2019:1944.

91. *Vid.* COSTAS COMESAÑA, Julio: “Cooperativas de trabajo asociado”. En: *Tratado de derecho de cooperativas*, vol. II (dir. PEINADO GRACIA, Juan Ignacio), Tirant lo Blanch, València, 2013, p. 1226; el autor

Por consiguiente, basándonos en que la desconexión digital en el trabajo forma parte del paradigma del trabajo decente por la inseguridad y problemas de salud que puede ocasionar la hiperconectividad y la falta de descanso y, entendiendo que los principios del trabajo decente deberían aplicarse a quienes lleven a cabo una prestación de trabajo en la cooperativa, determinamos de nuevo que la explicación del derecho a la desconexión digital debería extenderse a los socios trabajadores.

### **3.3. La desconexión digital y la igualdad de género. Especial referencia a la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional**

En cumplimiento de los ODS 5 y 8, el trabajo decente y sostenible debe construirse sobre una irrenunciable igualdad de género<sup>92</sup>, especialmente en las cooperativas como entidades de economía social que se rigen por unos principios específicos entre los que se encuentra la igualdad entre hombres y mujeres (art. 4.c LES). No se puede concebir la catalogación del empleo como decente si no incluye en términos de igualdad de trato y de oportunidades a la mitad del género humano.

De acuerdo con lo señalado por Casas Baamonde y en relación con el derecho a la desconexión digital como parte del derecho al descanso en un mercado laboral tendente a la digitalización, “el tiempo de trabajo es institución esencial en las vidas de las personas (...). También lo es el tiempo de no trabajo”<sup>93</sup>. Partiendo de la importancia que tiene el tiempo de descanso y la compatibilización de la vida laboral y privada, debemos prestar atención al sesgo de género femenino que encontramos en la distribución de tiempo de trabajo y tiempo de “no trabajo”, pues las mujeres tienden a verse perjudicadas debido al rol social de cuidadoras con el que históricamente han sido vinculadas.

En cualquier caso, los derechos sobre conciliación y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades profesionales y familiares afectan a todas las personas trabajadoras independientemente del sector o de la forma jurídica de la empresa, también por lo tanto a quienes ejecuten la prestación de su trabajo en una cooperativa, de acuerdo con lo previsto en la normativa estatal y comunitaria al respecto<sup>94</sup>.

defiende la relación societaria del socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado, si bien precisa que “la regulación del contenido de la actividad cooperativizada (la prestación del trabajo personal del socio trabajador) en las CTAs está claramente impregnada o influenciada por el derecho laboral”.

92. *Vid.* CASAS BAAMONDE, María Emilia, *op. cit.*, p. 19.

93. *Ibid.*, p. 19.

94. *Vid.* especialmente en materia de conciliación en el ámbito europeo, Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida

Sobre este asunto, cabe destacar el papel de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>95</sup> y el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>96</sup> que mejora los derechos previos<sup>97</sup> en materia de conciliación y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares, permisos de maternidad y paternidad, lactancia, excedencias por cuidados o reducción de jornada.

Evitando una excesiva extensión de este trabajo no entraremos a desarrollar todas y cada una de las medidas que pueden adoptarse en materia de conciliación en el ámbito interno de la empresa<sup>98</sup>, ni a analizar su regulación normativa en términos generales, si bien cabe señalar que algunas de las herramientas más conocidas en la búsqueda de la conciliación, como las licencias o los permisos, se han revelado ineficientes frente a los mecanismos de flexibilización de la jornada que se adaptan con mejores resultados a los objetivos de la conciliación, esto es, promover la participación de las mujeres en el mercado laboral y el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres. Algo similar sucede con el trabajo a tiempo parcial que, en sus orígenes pudo configurarse como un instrumento efectivo para conciliar, pero posteriormente la doctrina señaló que las consecuencias en las personas que optaban por esta modalidad eran mayormente negativas<sup>99</sup>.

En este orden de ideas, la crisis sanitaria, económica y social provocada por la pandemia del COVID-19 ha evidenciado la importancia de los cuidados, así como

profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Disponible (en línea): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32019L1158> [Última consulta: 20 de abril de 2022].

95. BOE núm. 71, de 23/03/2007.

96. BOE núm. 57, de 07/03/2019.

97. Para apreciar las mejoras, *vid.* la primera norma que reguló en España el derecho a la conciliación, Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE núm. 266, de 06/11/1999.

98. *Vid.* sobre las distintas medidas que puede adoptar una empresa en materia de conciliación, la Guía del Gobierno español sobre “Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE)”, en concreto, pp. 10 y ss. Disponible (en línea) en: [https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf) [Última consulta: 21 de abril de 2022].

99. *Vid.* RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma: “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, nº 11(1), 2021, p. 67. Recordemos que, como señala Casas Baamonde, “un tiempo de trabajo excesivo deja escaso tiempo libre, y un tiempo de trabajo insuficiente tampoco asegura un tiempo libre”. *Vid.* CASAS BAAMONDE, María Emilia, *op. cit.*, p. 20.

el sesgo de género en el mercado de trabajo, existiendo una mayor repercusión en empleo feminizados (por ejemplo, el caso de las trabajadoras sanitarias cuyo estrés ha aumentado considerablemente)<sup>100</sup>. Durante el periodo más duro de la pandemia, en España se generalizó el carácter preferente de la modalidad de trabajo a distancia y se elaboró el denominado Plan MECUIDA<sup>101</sup>, que regulaba ciertas especialidades en mecanismos ya existentes para la conciliación, como la reducción de jornada o la adaptación del horario de trabajo. Respecto a la primera cuestión, instrumentos aparentemente favorables para la conciliación, como el teletrabajo, se ha confirmado que pueden dar lugar a efectos contrarios a los deseados, viéndose perjudicadas -en términos generales- las trabajadoras con personas dependientes bajo su cuidado por la difuminación de las líneas que separan el tiempo de trabajo y de descanso en esta modalidad<sup>102</sup>.

De nuevo podría surgir la duda en el ámbito de las sociedades cooperativas de si el derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal es aplicable a los socios trabajadores. En relación con este asunto encontramos interesante doctrina jurisprudencial, en concreto, creemos de interés hacer referencia a la Sentencia del TJUE de 16 de junio de 2016<sup>103</sup>, cuestión prejudicial que trata sobre la aplicación de una Directiva en materia de permisos paternales en el seno de una cooperativa. El conflicto en particular surge tras la denegación a una socia trabajadora de una cooperativa de trabajo asociado de la solicitud de adaptación del horario de trabajo finalizado su permiso de maternidad. Sobre esta Sentencia realizan un excelente comentario Senent Vidal y García Campa, donde se recoge la posibilidad de que “al igual que sucede con las medidas de seguridad e higiene (...) aplicables en la actividad empresarial con independencia de quienes sean los sujetos que realizan la actividad”, lo mismo debería ocurrir con las medidas de conciliación<sup>104</sup>. Como se ha

100. *Vid.* RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, *op. cit.*, p 52.

101. Regulado en el Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE núm. 73, de 18/03/2020.

102. *Vid.* RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, *op. cit.*, p 59. Sobre la igualdad de género, teletrabajo y desconexión digital, *vid.* QUINTERO LIMA, María Gema: “El derecho a la desconexión digital desde una -necesaria- perspectiva de género”. En: *La desconexión digital en el trabajo* (coords. TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel & TRUJILLO PONS, Francisco), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pp. 205-236.

103. STJUE (Sala Segunda) de 16 de junio de 2016, Asunto C-351/14, Estrella Rodríguez Sánchez contra Consum Sociedad Cooperativa Valenciana. ECLI:EU:C:2016:447.

104. *Vid.* SENENT VIDAL, María José & GARCÍA CAMPA, Santiago: “¡Mis socios no me dejan conciliar! El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en las sociedades cooperativas. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda), de 16 de junio de 2016”, *Cooperativismo e Economía Social (CES)*, nº 38, 2016, p. 207.

analizado anteriormente respecto a la aplicación del derecho a la desconexión digital a los socios trabajadores de una cooperativa, especialmente si nos encontramos ante una cooperativa de trabajo asociado, de nuevo la doctrina vuelve a entender que la aplicación o no de la Directiva europea para el caso concreto; en definitiva, la aplicación del derecho a la conciliación depende del contenido de la prestación que realice la persona socia trabajadora a la cooperativa y no de su relación -recordamos, societaria- con la entidad<sup>105</sup>.

En síntesis, las políticas y las disposiciones legales en materia de conciliación y de fomento y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en sus diferentes dimensiones, son fundamentales para alcanzar el paradigma de trabajo decente y sostenible. Asimismo, con independencia de que la relación que vincule a la persona con la sociedad cooperativa sea laboral o societaria, es decir, se trate de una persona trabajadora por cuenta ajena o socia trabajadora, si el trabajo que ambos prestan es coincidente no cabe duda de que la normativa en materia de conciliación debería ser aplicable a ambos supuestos en condiciones de igualdad. Finalmente, las disposiciones reglamentarias en materia de conciliación de la vida profesional, familiar y personal de las personas trabajadoras requieren una constante actualización, más aun teniendo presente la velocidad a la que acontecen los cambios en la digitalización en el ámbito de la empresa y los negativos efectos que puede tener el uso incorrecto de las TICs para la salud y seguridad de las personas trabajadoras. En este sentido, los protocolos de desconexión digital deberán realizar una especial mención a la situación de las mujeres que trabajen a distancia debido al rol tradicionalmente asignado de responsables de los cuidados familiares, de modo que esta modalidad -el teletrabajo- no cause perjuicios en la conciliación de su vida profesional y privada.

#### **4. Aplicación de protocolos de desconexión digital en las sociedades cooperativas**

La LOPDGDD ya indicaba en su art. 88 el importante papel de la negociación colectiva en el desarrollo y garantía del derecho a la desconexión digital. Sin embargo, muchos convenios colectivos se han limitado a plasmar en el papel la existencia de este derecho remitiendo, a lo sumo, al citado art. 88 LOPDGDD. En línea con

105. Volviendo a la prestación de trabajo de los socios de las cooperativas de trabajo asociado “mediante su esfuerzo personal y directo”, *vid.* art. 80.1 LC.

lo señalado por la doctrina, la funcionalidad del convenio colectivo en este asunto es la de desarrollar la Ley, quedando muy lejos de ello lo que podemos encontrar en los escasos convenios que incluyen mención expresa a la desconexión digital<sup>106</sup>. En parte, entiende Arrieta que esto puede deberse a que la regulación del ejercicio material del derecho a la desconexión es insuficiente, echándose de menos medidas de carácter obligacional<sup>107</sup>. En esta línea, resulta interesante contemplar la redacción de los convenios colectivos ya que el lenguaje moldea la ley y, en este caso, en relación con el derecho a desconexión digital encontramos generalmente que se busca “fomentar” su ejercicio, en lugar de “reconocer” un derecho de toda persona trabajadora<sup>108</sup>, lo que puede generar cierta indefensión al trabajador.

En el análisis de algunos convenios colectivos realizado por Trujillo y Valero se llega a la conclusión de que, como norma general, no se desarrollan en detalle las medidas adoptadas en materia de desconexión digital, ni las acciones formativas y de sensibilización que pretendan llevarse a cabo para el buen uso de las herramientas digitales, ni si quiera se especifican las excepciones a la aplicación de este derecho<sup>109</sup>. En cambio, apreciamos que se comprende el carácter transversal de la desconexión digital, no siendo una cuestión específica del sector de las TICs o de empresas fuertemente digitalizadas, sino extendiéndose a la totalidad de las empresas y sectores productivos.

Respecto al carente desarrollo de las excepciones tasadas, la doctrina critica la utilización de la expresión “salvo situaciones de fuerza mayor”, entendiéndose que la interpretación de la misma puede ser relativa y que ante una cuestión que afecta al derecho del descanso de las personas trabajadoras, no cabe esta flexibilidad<sup>110</sup>. De igual modo, resulta controvertida la inclusión en los convenios como excepción de las situaciones de guardia, disponibilidad, retenes o similares, cuando debieran ser tratadas como tiempo de trabajo pues llevan insertas una disponibilidad tecnológica real<sup>111</sup> que perjudica la efectiva desconexión digital (incrementando especialmente el

106. *Vid.* TRUJILLO PONS, Francisco & VALERO MOLDES, Fabián, *op. cit.*, p. 67; se indica que “el convenio ha de regular buenas prácticas y medidas efectivas que allane el descanso efectivo, no reconocer simplemente el derecho pues esta función la lleva a cabo la Ley”.

107. *Vid.* ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier, *op. cit.*, p. 27; conclusión quinta.

108. *Vid.* TRUJILLO PONS, Francisco & VALERO MOLDES, Fabián, *op. cit.*, p. 69.

109. *Ibid.*, pp. 68-72.

110. *Ibid.*, p. 69.

111. *Vid.* ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier, *op. cit.*, p. 27; conclusión quinta.

riesgo de hiperconectividad en el caso de estar vinculada la guardia o reten a la atención de llamadas telefónicas o de correos electrónicos, por ejemplo).

Por otra parte, junto con el escaso detalle de medidas de desconexión efectivas, observamos cierta remisión en los convenios a los acuerdos, pactos y protocolos de empresa. Estos protocolos deberían incluir una cláusula de remisión expresa al art. 88 LOPDGDD, seguido de un análisis de la situación actual de la empresa en torno al grado de conectividad (qué puestos realizan un mayor uso de las herramientas digitales, qué trabajadores cuentan con móviles u ordenadores corporativos, quienes trabajan con clientes o proveedores internacionales y por tanto responden a la diferencia horaria, etc.). A continuación, es conveniente establecer medidas concretas que den respuesta a los problemas encontrados en el análisis previo, así como sería recomendable adjuntar una propuesta de acciones formativas o de sensibilización en el uso adecuado de las herramientas digitales de las que dispone la empresa<sup>112</sup>.

En el marco del cooperativismo hemos tomado dos ejemplos que representan lo aquí comentado, el Convenio Colectivo de Consum, sociedad cooperativa valenciana, y el caso de la cooperativa farmacéutica Cofares, que ha optado por elaborar su propia política interna sobre desconexión digital. En cuanto al convenio de Consum<sup>113</sup>, las referencias a la desconexión digital son someras y escasas al igual que sucede con muchas de las grandes empresas de capital españolas, atendiendo únicamente a la mención en su disposición adicional quinta de que la cooperativa asegurará el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras. Además, debemos tener en cuenta que *ex art. 2* del propio Convenio quedarían excluidas de su aplicación la alta dirección y los socios trabajadores, por lo que se recomendaría el desarrollo particular del derecho a desconexión digital en un protocolo interno que incluya a todos los miembros de la cooperativa, en consonancia con lo argumentado en este trabajo y defendido por la doctrina mayoritaria.

Por otro lado, la política de desconexión digital de la cooperativa farmacéutica Cofares<sup>114</sup> merece especial atención, siendo un modelo a seguir pues, de aplicarse lo dispuesto en tal documento, se estaría facilitando realmente el derecho a la desconexión digital del trabajo. En primer lugar, se introduce el documento haciendo

112. *Vid.* más sobre cómo elaborar un protocolo adecuado de desconexión digital en: <https://sincrogo.com/blog/actualidad-laboral/como-elaborar-un-protocolo-de-desconexion-digital-en-4-pasos-art-88-de-la-lopdgdd/> [Entrada en blog] [Última consulta: 21 de abril de 2022].

113. Disponible el VI Convenio Colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana en BOE núm. 118, de 18/05/2021, pp. 59330 a 59363.

114. Disponible (en línea) en: <https://www.cofares.es/documents/182611949/183177916/Pol%C3%ADtica+Desconexi%C3%B3n+Digital+Cofares.pdf> [Última consulta: 21 de abril de 2022].

alusión al cumplimiento de la normativa reguladora de la desconexión digital en España y exponiendo la aplicación de este derecho a todas las sociedades y trabajadores del Grupo. Seguidamente, se aclara que estamos hablando de un derecho y que el Grupo, por lo tanto, garantizará su ejercicio por parte de sus empleados. En el cuarto apartado se detallan pormenorizadamente las medidas adoptadas por Cofares, acotándose las situaciones de extrema necesidad o incluso la planificación de reuniones dentro de un horario determinado y con una duración aproximada inferior a una hora. Prosigue el protocolo haciendo alusión a las acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas corporativas y finaliza con una cláusula sobre difusión de la política y la posibilidad de revisarla periódicamente. Tras revisar esta política, echamos en falta mención expresa a la inclusión de los socios trabajadores si bien tampoco se excluye su aplicación y referencia alguna al sesgo de género femenino, especialmente en situaciones de trabajo a distancia. Por el contrario, entendemos que el detalle de las medidas es adecuado y los propósitos son viables, siendo un avance importante en materia de protocolos de desconexión digital y estableciendo un modelo que deberían seguir otras cooperativas.

Por último, defendemos la elaboración de protocolos y políticas internas de desconexión digital en el seno de las cooperativas, debiendo adaptarse a las condiciones particulares de cada una de ellas, de su actividad y, por supuesto, de sus distintos miembros. El cumplimiento de estos protocolos proporcionará importantes beneficios motivacionales para las personas trabajadoras en cuanto a conciliación de la vida profesional y privada o disfrute del tiempo de descanso, ventajas motivacionales que derivarán en un incremento de la productividad, siendo positivo también para la propia empresa.

## 5. Conclusiones

1. El uso normalizado de las TICs en el trabajo ha revolucionado las relaciones laborales. Pudiendo la utilización inadecuada de herramientas digitales ocasionar perjuicios en la salud y seguridad de las personas trabajadoras, especialmente en los trabajos digitales a distancia, se requiere un correcto y actualizado desarrollo legal de estas cuestiones. En España, el derecho a la desconexión digital se encuentra regulado en el art. 88 LOPDGDD, recogiendo la obligación del empresario de elaborar políticas internas previa audiencia con los representantes de los trabajadores. Si bien en su ámbito de aplicación se incluye a las personas trabajadoras por cuenta ajena, empleados públicos y alta dirección, echamos en falta la mención expresa a los TRADE o a los socios trabajadores de las cooperativas,

especialmente de aquellas denominadas de trabajo asociado. En este sentido, cabe señalar que la normativa vigente en materia de cooperativas en España (estatal y autonómica) no hace ninguna alusión a la desconexión digital, requiriendo en este sentido ciertas actualizaciones. En definitiva, la regulación española sobre desconexión digital se presenta como insuficiente teniendo en cuenta el acelerado ritmo al que suceden los cambios en materia de digitalización.

2. Respecto a la aplicación del derecho a la desconexión digital a los socios trabajadores de las cooperativas, doctrina y jurisprudencia señalan que en diversas ocasiones se extiende la aplicación de disposiciones laborales a los socios cooperativistas en situaciones comparables a los trabajadores por cuenta ajena. Pese a que la relación existente entre la persona socia trabajadora y la cooperativa es societaria, la aplicación del derecho a la desconexión radica en otro factor, en este caso, en la prestación de trabajo, indudable en el supuesto de las cooperativas de trabajo asociado (art. 80.1 LC).
3. La creciente utilización de herramientas digitales en el ámbito laboral ha dado lugar a nuevos riesgos, entre los que destacamos la hiperconectividad. La disponibilidad inmediata e ininterrumpida para la resolución de cuestiones laborales y el uso inadecuado de la modalidad del trabajo a distancia han derivado en la aparición de nuevas enfermedades relacionadas con el uso de la tecnología (por ejemplo, el tecnoestrés) o consolidado otras ya existentes (síndrome del *burnout*). En todo caso, la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso perjudica la seguridad y salud de las personas trabajadoras. En cuanto a los socios trabajadores de las cooperativas, independientemente de su *status* jurídico, el uso de herramientas digitales dependerá únicamente de la actividad que desarrollen en la empresa, debiendo incluirles en los protocolos de desconexión digital y prevención de riesgos digitales.
4. En consonancia con lo anterior, un trabajo inseguro o que pueda perjudicar la salud de las personas trabajadoras no puede ser considerado empleo decente conforme al ODS 8. La gravedad de este asunto empeora si se trata de sociedades cooperativas, ya que se rigen por una serie de principios y valores entre los que se encuentra la creación de empleo decente y de calidad. Basándose el paradigma del empleo decente en la prestación de trabajo, y siendo el derecho al descanso principio fundamental, la desconexión digital debe aplicarse a cualquier persona que preste su trabajo en una empresa.
5. Por otra parte, la desconexión digital debe ser analizada atendiendo al sesgo de género, pues el uso inadecuado del teletrabajo -donde las herramientas digitales se presentan como instrumentos fundamentales en el desarrollo de la actividad- puede perjudicar gravemente a las mujeres por el rol social de cuidadoras que

- se les ha asignado tradicionalmente. En esta línea, una clara distinción entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso es esencial para favorecer políticas de conciliación de la vida profesional, familiar y personal y, por ello, resulta imprescindible la inclusión de la perspectiva de género en la normativa que regule la desconexión digital, así como en los protocolos internos de las empresas, también por supuesto de las cooperativas.
6. Por último, la negociación colectiva ocupa un importante papel en el desarrollo y garantía del derecho recogido en el art. 88 LOPDGDD. En cambio, los convenios colectivos no entran generalmente a detallar las medidas que deben implantarse en las empresas en materia de desconexión, limitándose a realizar una remisión a la LOPDGDD o al contenido de su art. 88. Por otro lado, las políticas y protocolos internos de las empresas sí tienden a recoger medidas específicas. En todo caso, en el ámbito del cooperativismo, son escasos los convenios y protocolos que encontramos respecto a este asunto, lo que determina que aún queda un largo camino por delante en la búsqueda de una desconexión digital efectiva.

## Bibliografía

- ALARCÓN CONDE, Miguel Ángel & ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, Juan Fernando: “El Balance Social y las relaciones entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios Cooperativos mediante un Análisis de Redes Sociales”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 99, 2020, pp. 57-87. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.99.14322>
- ALEGRE NUENO, Manuel & ERCORECA DE LA CRUZ, Ana: “La prevención de riesgos laborales y la desconexión digital en el trabajo”. En: *La desconexión digital en el trabajo* (coords. TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel & TRUJILLO PONS, Francisco), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pp. 141-190.
- ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía: “La economía social desde la tipología societaria”, *Revista de Derecho de Sociedades (RdS)*, nº 47, 2016a, pp. 109-128.
- ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía: “Formas jurídicas de trabajo asociado en la economía social”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), Tirant lo Blanch, València, 2016b, pp. 79-110.
- ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía: “Importancia de las herramientas digitales en cooperativas y sociedades laborales”. En: *Digitalización de la actividad societaria de Cooperativas y Sociedades Laborales* (dirs. ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía & ANDREU MARTÍ, María del Mar), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021a, pp. 349-377.
- ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía: “Medidas de Economía Social durante el estado de alarma (Cooperativas y Sociedades Laborales)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 149, 2021b, pp. 207-227.
- ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier: “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia”, *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, nº 42, 2019, pp. 89-126. DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>
- CASAS BAAMONDE, María Emilia: “La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral”, *Documentación Laboral (DL)*, nº 117, 2019, pp. 17-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7095884>

- CHAVES ÁVILA, Rafael: “Crisis del COVID-19: Impacto y respuestas de la economía social”, *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 63, 2020, pp. 28-43. Handle: <https://hdl.handle.net/10550/78868>
- CHAVES ÁVILA, Rafael & MONZÓN CAMPOS, José Luis: “La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 93, 2018, pp. 5-50.  
DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.93.12901>
- COHEN BENCHETRIT, Amanda: “Digitalización en el derecho de sociedades”. En: *El sistema jurídico ante la digitalización: estudios de derecho privado* (dir. PANIAGUA ZURERA, Manuel), Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 417-440.
- COSTAS COMESAÑA, Julio: “Cooperativas de trabajo asociado”. En: *Tratado de derecho de cooperativas*, vol. II (dir. PEINADO GRACIA, Juan Ignacio), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 1207-1254.
- DUQUE DOMÍNGUEZ, Justino F.: *La formación y la comercialización del trabajo agrícola asociado*, Centro Regional Castilla-León Instituto de Economía de Castilla y León, Salamanca, 1981.
- DUQUE DOMÍNGUEZ, Justino F.: “Principios cooperativos y experiencia cooperativa”. En: *Congreso de cooperativismo*, Universidad de Deusto, Bilbao, 1988, pp. 89-117.
- EMBED IRUJO, José Miguel: “Derecho ‘de’ la crisis y derecho ‘para’ la crisis” [entrada en blog], *Rincón de Commenda*, 11 mayo, 2020a. <https://www.commenda.es/rincon-de-commenda/derecho-de-la-crisis-y-derecho-para-la-crisis/>
- EMBED IRUJO, José Miguel: *Fragmentos de Derecho de sociedades*, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2020b.
- FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma: “El concepto legal de economía social y la empresa social”. *Revista vasca de economía social (GEZKI)*, nº 8, 2012, pp. 63-84. Handle: <https://hdl.handle.net/10810/46768>
- FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma: “Naturaleza jurídica de la relación entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 229-264.
- GADEA SOLER, Enrique: “Delimitación del concepto de cooperativa: de los principios cooperativos a la responsabilidad social corporativa”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 23, 2012, pp. 37-58.

- GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel: “La discriminación del trabajo cooperativizado”, *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 52, 2005, pp. 387-409. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405219>
- GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel: “El concepto de cooperativa de trabajo asociado: objeto social y principales características”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 211-228.
- GÓMEZ GARCÍA, Jesús María & ALEIXANDRE MENDIZÁBAL, Guillermo: “Economía social y comportamiento innovador: estudio empírico de las empresas de economía social en Castilla y León”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 81, 2014, pp. 191-216.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, David: “Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 139, 2021, pp. 1-21.  
DOI: <https://doi.org/10.5209/REVE.77442>
- HERNÁNDEZ CÁCERES, Daniel: “La responsabilidad social corporativa a través del interés por la comunidad de las primeras cooperativas”. En: *Responsabilidad, economía e innovación social corporativa* (dir. VARGAS VASSEROT, Carlos), Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2021, pp. 299-312.
- HERRANZ DE LA CASA, José María & GARCÍA CABALLERO, Sara: “La comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las organizaciones de la Economía Social”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 101, pp. 165-191. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.101.18393>
- MOZAS MORAL, Adoración: *Contribución de las cooperativas agrarias al cumplimiento de los ODS. Especial referencia al sector oleícola*, CIRIEC-España, Valencia, 2019.
- MOZAS MORAL, Adoración, BERNAL JURADO, Enrique, MEDINA VIRUEL, Miguel Jesús & FERNÁNDEZ UCLÉS, Domingo: “Internet: un mundo de posibilidades para las entidades de economía social”. En: *La Economía Social y los negocios on-line, tendencias y claves de éxito* (coords. ARCAS LARIO, Narciso, ALCÓN PROVENCIO, Francisco José & LÓPEZ BECERRA, Erasmo Isidro), Cajamar Caja Rural, Almería, 2015, pp. 53-70.
- QUIJANO GONZÁLEZ, Jesús: “Protección de datos y adaptación del deber de diligencia”, *Revista de Estudios Europeos*, nº 78, 2021, pp. 239-254.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7980457>

- QUINTERO LIMA, María Gema: “El derecho a la desconexión digital desde una -necesaria- perspectiva de género”. En: *La desconexión digital en el trabajo* (coords. TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel & TRUJILLO PONS, Francisco), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pp. 205-236.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Amalia: “Educación, formación e información de los socios en las cooperativas (un principio cooperativo al servicio del fomento del empleo de calidad)”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 33, 2018, pp. 105-144.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6870106>
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma: “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, nº 11(1), 2021, pp. 40-78. DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>
- SENENT VIDAL, María José & GARCÍA CAMPA, Santiago: “¿Mis socios no me dejan conciliar! El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en las sociedades cooperativas. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda), de 16 de junio de 2016)”, *Cooperativismo e Economía Social (CES)*, nº 38, 2016, pp. 193-220.  
Handle: <https://hdl.handle.net/10234/165756>
- SORIANO CORTÉS, Dulce: “Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 38, 2021, pp. 11-54.  
DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.38.20864>
- TRUJILLO PONS, Francisco: “Introducción al ejercicio del derecho a desconectar tecnológicamente del trabajo”. En: *La desconexión digital en el trabajo* (dirs. TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel & TRUJILLO PONS, Francisco), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pp. 25-50.
- TRUJILLO PONS, Francisco: “Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, nº 2, 2021, pp. 66-96.  
DOI: <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.3>
- TRUJILLO PONS, Francisco & VALERO MOLDES, Fabián: “La positivización del Derecho laboral”. En: *La desconexión digital en el trabajo* (dirs. TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel & TRUJILLO PONS, Francisco), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pp. 51-114.
- VALLECILLO GÁMEZ, María Rosa: “El impacto de la Covid sobre las relaciones de empleo y trabajo”, *Anuario de Trabajo y Relaciones Laborales*, nº 7, 2021, pp. 79-100. DOI: <https://doi.org/10.5565/rev/alet.95>

- VARGAS-LLAVE, Óscar, WEBER, Tina & AVOGARRO, Matteo: *Industrial relations. Right to disconnect in the 27 EU Member States*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Dublín, 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf>
- VARGAS VASSEROT, Carlos: “El principio cooperativo de puertas abiertas (adhesión voluntaria y abierta). Tópico o realidad en la legislación y en la práctica societaria”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 27, 2015, pp. 133-174.
- VELASCO LOZANO, Javier: “Desconexión digital: más allá de la (escasa) normativa española. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo e instrucciones prácticas para el respeto de este derecho”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, nº 2, 2021, pp. 47-59.