

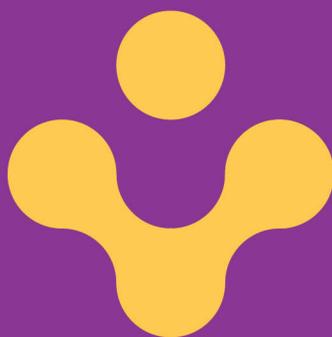
TELETRABAJO Y DIGITALIZACIÓN AL SERVICIO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN LAS COOPERATIVAS

Directoras

M^a Soledad Fernández Sahagún

Amalia Rodríguez González

Paula de Iscar de Rojas



Instituto de las
MUJERES

 **RSUVa**
Universidad de Valladolid

Jornada Académica Internacional (2024)

Teletrabajo y digitalización al servicio de la conciliación de la vida personal,
laboral y familiar en las cooperativas

Editoras

M^a Soledad Fernández Sahagún

Amalia Rodríguez González

Paula de Iscar de Rojas

FINANCIA



Instituto de las
MUJERES



COLABORA



Universidad de Valladolid



© ISBN 978-84-09-66242-5

Depósito Legal: VA 24-2025

TELETRABAJO Y DIGITALIZACIÓN AL SERVICIO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR EN LAS COOPERATIVAS

Directoras

M^a Soledad Fernández Sahagún

Amalia Rodríguez González

Paula de Iscar de Rojas

Índice

Presentación	5
<i>La economía social y la igualdad — Jesús Quijano González</i>	9
Catedrático emérito de Derecho Mercantil. Universidad de Valladolid	
<i>De como los principios cooperativos contribuyen a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres — Isabel Gemma Fajardo García</i>	14
Profesora Titular de Derecho Mercantil. Universitat de València	
<i>La formación en competencias digitales como herramienta para incrementar la presencia y participación de las mujeres en los órganos sociales de la cooperativa. Una cuestión de derechos fundamentales que mejora la gestión — Paula de Iscar de Rojas</i>	21
Investigadora postdoctoral de la Junta de Castilla y León. Universidad de Valladolid	
<i>Teletrabajo y desconexión digital en las personas socias trabajadoras en las cooperativas de trabajo asociado versus sociedades laborales — M^a Soledad Fernández Sahagún</i>	32
Investigadora postdoctoral. Universidad de Valladolid	
<i>Conciliación de la vida profesional, personal y familiar en las cooperativas portuguesas. Un análisis jurídico — Deolinda Meira</i>	43
Professora Coordenadora del Instituto Superior de Contabilidade e Administração. Instituto Politécnico do Porto (Portugal)	
<i>Current situation of women in social economy entities, especially in cooperatives. Spain and Europe. Past, present and future. Women and co-operatives in Ireland: Moving the dial? — Bridget Carroll</i>	56
Profesora. Centre for Co-operative Studies, University College Cork (Irlanda)	
<i>Buenas prácticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad. Teletrabajo y digitalización en la Cooperativa de iniciativa social y Centro Especial de Empleo PORSIETE — Pilar Rodríguez Sánchez</i>	64
<i>BODEGA CUATRO RAYAS, S.C.A, una cooperativa fundada en 1935, situada en el municipio de La Seca (Valladolid) — Mercedes Bragado Julián</i>	67
<i>Teletrabajo y digitalización al servicio de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en las cooperativas. Unión Regional de Cooperativas Agroalimentarias de Castilla y León (URCACYL) — Ana Isabel de Coca Sinova</i>	74
<i>Buenas prácticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad en ENERGÉTICA S.COOP. Teletrabajo y digitalización en la cooperativa — Eva Otero Dorado</i>	78

Teletrabajo y digitalización al servicio de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en las cooperativas

PRESENTACIÓN

Los trabajos que ahora se presentan en forma de publicación electrónica son uno de los resultados del trabajo académico desarrollado en la Jornada Internacional que tuvo lugar el veintitrés de mayo de 2024 en la Universidad de Valladolid, Campus de Palencia, financiada en forma de subvención por parte del Ministerio de Igualdad, tras la resolución positiva en la convocatoria de 2023, conseguida en convocatoria competitiva del Instituto de las Mujeres, para la obtención de subvenciones públicas destinadas a la realización de actividades en el ámbito universitario relacionadas con la Igualdad (EXP. 11 4ACT-23 CONVOCATORIA 2023) de la que ha sido beneficiaria la Dra. M^a Soledad Fernández Sahagún, investigadora posdoctoral de la Universidad de Valladolid.

A través de este medio, queremos en primer lugar agradecer sinceramente el apoyo recibido por parte del Instituto de las mujeres, que permitió el desarrollo de la jornada que contó con expertos y expertas de reconocido prestigio, así como también, la citada financiación ha hecho posible la elaboración de esta obra, que contiene los trabajos objeto de las ponencias adaptadas que se desarrollaron en la jornada, y que tienen como fin, además, servir como herramienta de apoyo al estudiantado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que como futuros especialistas en Derecho Laboral y de la Seguridad Social deben conocer la normativa en estas materias. Igualmente, su finalidad pedagógica se extiende a las materias de igualdad entre mujeres y hombres, que entendemos debe formar parte de la formación que reciben los y las estudiantes, que en ese caso es transversal e interdisciplinar.

Los objetivos propuestos se han cumplido, y ahora este trabajo ve la luz en forma de publicación, para que docentes, estudiantes y personas interesadas de la práctica empresarial de la economía social, puedan utilizarla como herramienta de trabajo, estudio y reflexión, o permitir a través del conocimiento de la normativa, aplicarla o mejorar la aplicación de las prácticas que ya venían incorporando, en sus respectivas organizaciones.

En segundo lugar, también por este medio, queremos agradecer a todos y cada uno de los y las ponentes de la Academia su participación generosa en esta jornada. La misma contó con profesorado experto de diferentes universidades españolas y extranjeras (ISCAP, Oporto, Portugal y Universidad de Cork, Irlanda) Sus valiosas aportaciones han quedado plasmadas en esta obra.

De la misma forma queremos agradecer su participación a las personas responsables de las entidades de la economía social que nos acompañaron en la jornada, aportando su visión desde la práctica, desde el conocimiento y desde la experiencia, en sectores claves en nuestra economía (y en nuestro territorio) como la agroalimenta-

ción, la energía, o la economía circular a través del trabajo inclusivo para colectivos con dificultades de acceso al empleo.

Finalmente queremos agradecer el apoyo del Decanato de la Facultad de Comercio y Relaciones Laborales-Sede Palencia (Universidad de Valladolid), que la acogió como actividad de extensión y ayudó a su difusión y correcto desarrollo.

Para facilitar la asistencia, la jornada se desarrolló en horario de mañana y tarde, de forma híbrida, en modalidad presencial y online, y desde el punto de vista de los contenidos, supuso el inicio de un proceso de análisis y reflexión de la situación de las mujeres en las sociedades cooperativas, especialmente en lo referido a la digitalización y teletrabajo, y como estas dos herramientas pueden estar al servicio de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar siempre que se conozcan bien, también su normativa, y en la aplicación se pongan al servicio de la igualdad entre mujeres y hombres. Debe destacarse, por tanto, que teletrabajo y digitalización no son sinónimos de una mejor organización del trabajo en lo referido a la conciliación o a la corresponsabilidad. De ahí la necesidad de su estudio y buena aplicación.

El modelo empresarial elegido, han sido dos entidades fundamentales de la economía social: las cooperativas y las sociedades laborales. Estos dos tipos societarios, que ponen a las personas por delante del capital y que siguen unos principios y unos valores, son un buen referente y un buen modelo de estudio, y sus buenas prácticas en estas materias pueden servir de modelo y guía para las demás.

Las cooperativas (también las sociedades laborales, aunque de forma más reciente por la propia regulación de las mismas) llevan muchos años trabajando en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en su esencia y ADN se encuentran plasmados numerosos objetivos de desarrollo sostenible como el trabajo digno o decente o la citada igualdad de género, entre otros. Todo ello en un marco de sostenibilidad y de inclusión.

Esta primera jornada internacional, pretende ser el inicio de un trabajo de investigación que deberá completarse en el futuro. Queda pendiente la realización de un diagnóstico actualizado de la situación de las mujeres en las cooperativas y en las sociedades laborales, que contenga a través de un estudio cualitativo y cuantitativo datos que permitan después plantear y proponer buenas prácticas en estas materias como coadyuvantes de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las mujeres, así como avanzar en aspectos referidos a la corresponsabilidad, muy necesaria en cualquier caso.

Igualmente, en trabajos futuros, será imprescindible abordar la relación del teletrabajo con la desconexión digital, aspecto aún poco tratado y poco desarrollado. Seguimos observando cómo la digitalización y el teletrabajo conducen en ocasiones a interminables jornadas de trabajo, que lejos de favorecer la conciliación, la dificultan. Dejamos a un lado (y no porque no sea un tema clave) las consecuencias negativas que tiene para la salud física y mental de las mujeres que finalmente, siguen siendo las que por causa de la atención a menores y mayores o dependientes a su cargo, asumen con mayor frecuencia las tareas laborales, y la utilización de la digitalización y el teletrabajo.

Estas materias deberán ser analizadas de la misma forma, desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, aspecto clave en la formación de los graduados en relaciones laborales y recursos humanos

Las aproximaciones a través del estudio de casos, por ejemplo -también las de las buenas prácticas de las organizaciones de la economía social- son necesarias, pero son insuficientes, de ahí la necesidad de contar con datos que contrasten las hipótesis para avanzar en mejoras, o incluso en propuestas de mejoras normativas.

Y en este ámbito, y como ha quedado señalado en las anteriores líneas, las cooperativas como entidades de la economía social que se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, son el modelo de empresa que los desarrolla con detalle y concreción.

En su consideración de entidades de la economía social que han resistido mejor a la crisis provocada por la pandemia de la Covid-19 y uno de los motores de la economía rural, aplican igualmente modelos innovadores de organización del trabajo y gestión de personas, como la digitalización o el teletrabajo, que son realidades que se han impuesto en momentos de necesidad, con ventajas que hacen que puedan consolidarse como una opción razonable. Sin embargo, en el ámbito del teletrabajo, deben conocerse también sus limitaciones y desventajas, aún no visibilizadas suficientemente.

Algunos de los beneficios son la posibilidad trabajar de forma deslocalizada, lo que hace que las mujeres, -que son las que habitualmente asientan población en los territorios-, puedan hacerlo desde el entorno rural y con ello, además, trabajar aspectos como los retos que plantea la despoblación, que es un tema clave en territorios como Castilla y León. Las empresas de la economía social invitadas a la jornada, y asentadas en nuestra Comunidad Autónoma, son conscientes de esta realidad, que ha sido abordada en la jornada, realidad a la que no son ajenas las entidades de la economía social de otros territorios de nuestra geografía.

En materia de igualdad de género, y como también indicábamos deben fomentarse las políticas de corresponsabilidad, puesto que de otro modo se consolida el modelo de doble tarea para las mujeres en relación con el reparto de tareas domésticas y en la labor de crianza de hijos e hijas y cuidados de personas mayores o dependientes. En otro caso, se perpetúan los estereotipos y los roles de género, y los perjuicios para las mujeres, con efectos perversos y contrarios a los que se pretenden con estas medidas.

Algunos datos a nivel nacional nos ponen en alerta. Así, según la última Encuesta Europea sobre la calidad de vida, las mujeres españolas destinan noventa y dos horas a la semana a cuidar o educar a hijos e hijas, personas mayores y personas dependientes, lo que provoca que las mujeres tiendan mayoritariamente a buscar empleos a tiempo parcial, con el consiguiente y grave perjuicio para sus carreras profesionales, ascensos o promociones. Muchas veces ello supondrá ya una renuncia definitiva en un entorno dinámico y cambiante, la vuelta al mercado laboral no será siempre fácil.

Debe destacarse así, que más de 2.000.000 de mujeres trabajadoras lo son a tiempo parcial, frente a algo más de 700.000 hombres, según los números recuperados por el Ministerio de Igualdad en la Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 2020.

Estos datos a nivel global deben analizarse también en el ámbito de las entidades de la economía social con el fin último de proponer medidas o buenas prácticas que se puedan reproducir en el entorno empresarial en otras de las formas jurídicas.

Igualmente se hace imprescindible visibilizar esta situación y arbitrar soluciones desde la formación y la educación. Para ello el conocimiento de las normas y su ade-

cuada interpretación se torna imprescindible. El principio de educación y formación es uno de los principios cooperativos más relevantes para las entidades de la economía social ya que la formación y la educación dentro de las organizaciones mejora la organización del trabajo y termina dotando de mayor eficiencia a aquéllas. Los responsables de las cooperativas y de las sociedades laborales vienen trabajando en ello desde los inicios.

Desde el punto de vista sistemático, la presente publicación cuenta con dos partes diferenciadas. Una primera parte más académica formada por las ponencias que abordaron asuntos relativos a mujeres y cooperativas. A la regulación normativa del teletrabajo y digitalización, y a la situación actual de las mujeres en las entidades de la economía social, especialmente en las cooperativas. España y Europa, analizando el pasado, el presente y el futuro. En ellas participaron Jesús Quijano González, catedrático de Derecho Mercantil. Universidad de Valladolid, Gemma Fajardo García, profesora titular de Derecho Mercantil de la Universidad de Valencia; Deolinda Meira, professora coordinadora del Instituto Superior de *Contabilidade e Administração do Instituto Politécnico do Porto* (Portugal); Bridget Carroll, profesora en la Universidad College Cork (Irlanda); Paula de Iscar de Rojas, Investigadora postdoctoral de la Junta de Castilla y León en la Universidad de Valladolid; y M^a Soledad Fernández Sahagún, investigadora postdoctoral de la Universidad de Valladolid.

La segunda parte abordó materias relacionadas con las buenas prácticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad en el teletrabajo y la digitalización de las cooperativas, y contó con las valiosas aportaciones de Pilar Rodríguez Sánchez de la Cooperativa *Porsiete*; Mercedes Bragado Julián, de la *cooperativa bodega Cuatro Rayas*; Ana Isabel de Coca Sinova, de la *Unión Regional de Cooperativas Agroalimentarias de Castilla y León*; y Eva Otero Dorado, de *Energética Sociedad cooperativa*, todas ellas cooperativas o uniones de cooperativas asentadas en nuestro territorio. Moderó la mesa de trabajo la profesora Fajardo García.

Esperamos que el trabajo desarrollado en la jornada y plasmado ahora en este texto, sea de utilidad a todas las personas interesadas en estas materias, y de manera especial a nuestro alumnado, que como futuros especialistas en Derecho Laboral, encontrarán en este texto una herramienta útil para completar su formación.

Palencia, 19 de diciembre de 2024

María Soledad Fernández Sahagún.

Investigadora posdoctoral de la Universidad de Valladolid.

Coordinadora

Paula de Íscar de Rojas.

Investigadora posdoctoral de la Junta de Castilla y León. Universidad de Valladolid

Coordinadora.

Amalia Rodríguez González.

Profesora Titular de la Universidad de Valladolid.

Coordinadora.

La economía social y la igualdad

Jesús Quijano González

Catedrático emérito de Derecho Mercantil

Universidad de Valladolid

1. De una simple observación de la evolución histórica del fenómeno de la economía social, y muy particularmente de su manifestación jurídica en la modalidad de sociedades cooperativas, cabría obtener la impresión de que los problemas de incorporación de la mujer, primero, y del avance de la igualdad, después, tuvieron en ese sector una particular versión. De un lado, porque este ámbito de iniciativa empresarial se mostró tradicionalmente propicio para dicha incorporación, más que en otras variantes económicas o societarias; pero, de otro lado, porque la participación de mujeres en la puesta en marcha de cooperativas, o asociándose posteriormente a cooperativas ya constituidas, solía tener un carácter selectivo, relacionado con el tipo de actividad que constituía el objeto de la entidad. Dicho de otro modo, había cooperativas solo de hombres y había cooperativas solo de mujeres, teniendo en cuenta esa circunstancia de la actividad a desarrollar; y eran más bien escasas las iniciativas de cooperativas de composición mixta.

Algunos datos podrán ilustrar esa situación con dimensión temporal: hace poco más de una década un 57,43% del total de socios cooperativistas en todos los sectores eran hombres y un 42,57% eran mujeres. Sin embargo, la distribución de esos porcentajes por sectores era absolutamente reveladora: en cooperativas del sector agrario las respectivas proporciones eran del 69 y el 31 %; muy similar en el sector industrial (68 y 31%); absolutamente desigual (100, 0%) en el sector de la construcción; y especialmente favorable en el sector de los servicios, donde los socios cooperativistas hombres eran el 36%, mientras que la presencia femenina alcanzaba el 62% del total de socios, e incluso superaba el 70% en el caso concreto de las cooperativas de consumidores y usuarios. Actualmente (la última estadística consultada procede de 2022), la mayoría de los socios de cooperativas en el conjunto de los sectores son ya mujeres (el 51%) y, como dato muy significativo, el 58% de las nuevas cooperativas que se constituyen son promovidas y fundadas por mujeres. También en ese año, el volumen de mujeres implicadas en actividad cooperativa lo eran en un 80% como socias trabajadoras, mientras que el empleo generado por las cooperativas estaba ocupado por mujeres en un 48%. Su participación en tareas directivas, como miembros de los Consejos Rectores y como responsables de algún aspecto de la gestión, alcanzaba ya al 54% en 2022, teniendo en cuenta que la situación precedente una década atrás era absolutamente distinta y muy diversa por sectores (en las cooperativas de consumo el 60 % de las mujeres socias desempeñaban tareas directivas), mientras que en las cooperativas agrarias la presencia en Consejo Rector era escasamente del 5% (4,7 en cooperativas de primer grado y 5,7 en cooperativas de segundo grado), habiendo alcanzado en la actualidad un 13% como media.

2. Esta situación brevemente descrita permite apreciar algunas de las características más representativas de la presencia de mujeres en el mundo cooperativo: la todavía desigual proporción entre participación en la actividad y en la gestión, aunque se ha corregido notablemente; la diversidad de participación por razón de la actividad sectorial de los distintos tipos o clases de cooperativas, pues parecería como si a la mujer estuviera reservada la prestación de servicios de la más diversa naturaleza (educativos, sanitarios, de consumo, de atención a personas, etc.), mientras que la actividad productiva, de trabajo asociado, industrial, agraria, o de construcción, quedara asignada a cooperativas masculinas en mayor o menor medida. Esos caracteres hacen percibir que también en este ámbito de la economía social perviven elementos socioculturales que a lo largo del tiempo han asignado roles diferenciados por razón del género, como si cada género estuviera dotado preferentemente para determinadas actividades y prácticamente excluido de otras.

Aun así, la economía social ha desarrollado objetivos y prácticas de igualdad y equilibrio de género de forma comparativamente más favorable que cualquier otro ámbito económico empresarial, particularmente el de las sociedades mercantiles. Tomando como referencia las sociedades que cotizan en Bolsa, hay que recordar que los objetivos de las recomendaciones de buen gobierno se situaban en el 40% de presencia de mujeres para 2022 en los consejos de administración, siendo así que el porcentaje alcanzado entonces era del 31,8%, con una peculiaridad muy destacado, pues, como es sabido, en la composición de esos órganos colegiados se integran consejeros de diversas categorías, resultando que el aumento en la participación se debía principalmente a la mayor presencia de consejeros independientes, que no tienen funciones ejecutivas, donde era superior al 40%, mientras que la presencia en la alta dirección, ocupada por consejeros con funciones ejecutivas, apenas alcanzaba el 7%. Curiosamente, las cifras son sensiblemente mejores en el caso de las sociedades cotizadas de mayor tamaño, las que forman parte del IBEX35, pues en ellas la presencia de mujeres en los consejos estaba ya muy cercana al 40%, y lo superaba en algunos casos, mientras que el porcentaje en los puestos o cargos ejecutivos alcanzaba ya el 23%, seguramente porque estas sociedades están más concernidas por las recomendaciones de buen gobierno, están más sometidas al control de los reguladores, que exigen una aplicación más rigurosa de la regla “cumple o explica”, y reciben una mayor presión como consecuencia del mayor escrutinio de los inversores y del mercado en general, así como de la mayor atención informativa, que examina y difunde sus prácticas de paridad de género.

A grandes rasgos, esta es la situación en la época actual y más reciente, debiendo reconocerse que el aumento de la sensibilidad, del compromiso y de la cultura social en relación con la igualdad de género ha sido notable, teniendo en cuenta la evolución histórica y el punto de partida de hace tan solo unos años.

3. La cuestión ahora es lo que queda esperar del nuevo impulso que la reciente legislación, comunitaria y nacional, puede propiciar, pues es evidente que los objetivos de equilibrio y paridad se han situado, desde múltiples perspectivas y respaldados por normas jurídicas de obligado cumplimiento en muchos casos, en el centro del debate sobre la igualdad en las sociedades modernas, con niveles de exigencia muy considerables.

En efecto, en el ámbito comunitario, siguiendo los precedentes más limitados que habían ido promoviendo el equilibrio de género como un aspecto de la responsabilidad social corporativa en las empresas, en calidad de compromiso voluntario, y el camino marcado por Directivas de alcance más parcial (así las de 2004 y 2006, sobre igualdad en el acceso a bienes y servicios, y sobre empleo y ocupación, respectivamente), la Directiva sobre información no financiera, de 22 de octubre de 2014, incorporó los objetivos de la paridad dentro del catálogo de materias que debían ser incluidas en el informe anual, con una estructura formal homogénea y comparable, y sometido a verificación de experto. El paso siguiente ha sido la más reciente Directiva de 14 de diciembre de 2022, sobre la información de sostenibilidad que deben proporcionar las empresas, con un ámbito de aplicación mucho más amplio y con un modelo de información digitalizada, concebido para que esas características de comparabilidad y verificación resulten más exigibles. Dentro de los elementos que se consideran esenciales para valorar la sostenibilidad (el medio ambiente, los derechos humanos, la gobernanza de la empresa), ocupa lugar destacado el objetivo de la equiparación de género, que poco antes había sido objeto de una Directiva específica, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas, que venía a actualizar un viejo proyecto en la materia, largamente aplazado por falta de consenso entre los Estados miembros. Últimamente, la Directiva de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, ha venido a cerrar por el momento el círculo de compromisos comunitarios que suponen un mandato a los Estados miembros para la incorporación en sus Derechos nacionales de estos objetivos.

Este es el paso pendiente que debería culminarse a corto plazo. El Derecho español había ido acogiendo referencias, más bien débiles, en distintos precedentes de nivel legislativo (así, en la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo de 2007, cuyos artículos 73 y siguientes situaban el objetivo de la igualdad en el contexto de la responsabilidad de las empresas, o en la ley de Economía sostenible, de 4 de marzo de 2011); se trataba entonces de objetivos de consecución voluntaria sin más (el artículo 75 de la citada Ley de igualdad de 2007 utilizaba el término “procurarán”, dirigido a las empresas cotizadas, para que en un horizonte de ocho años mejoraran el nivel de equiparación de género en sus consejos de administración, aún sin establecer pautas cuantitativas a alcanzar de forma progresiva, ni consecuencias jurídicas en uno u otro sentido). Similar técnica, con una orientación de mayor exigencia, pero todavía en el ámbito del principio “cumple o explica”, han seguido las recomendaciones de buen gobierno que se han ido sucediendo (se han elaborado Códigos de Buen Gobierno, desde el Informe Olivencia en 1998 hasta la actualidad, en 2003, 2006, 2013, 2015 y 2020, cuyo texto completo puede verse en la página web de la CNMV), con el añadido de la información a proporcionar en los Informes anuales de gobierno corporativo que deben proporcionar las sociedades cotizadas.

Un paso significativo correspondió a la trasposición de la citada Directiva de información no financiera, incorporada al Derecho español por Ley de 28 de diciembre de 2018, que modificó la Ley de Sociedades de Capital y el propio Código de Comercio en relación con la información a proporcionar por los grupos de empresas que están obligados a realizar la contabilidad consolidada, en la medida que esa información debe incluir el objetivo del equilibrio de género, especificando los procedimientos a aplicar en la selección de los miembros de los órganos de administración y las medi-

das adoptadas para evitar sesgos de preferencia o de exclusión de género. Pero esta innovación, todavía relativamente reciente, ha quedado obsoleta como consecuencia de la más reciente aprobación de la Directiva sobre información de sostenibilidad de 2022, más exigente en la asunción de compromisos vinculados a los objetivos citados de protección del medio ambiente, respeto a los derechos humanos y mejora de la gobernanza empresarial. Procede ahora desarrollar con prontitud el proceso de trasposición de esa Directiva al Derecho español, lo que afectará a la legislación societaria en sentido amplio y de auditoría en los aspectos formales de presentación y verificación de la información a proporcionar. Lo mismo ocurre con la nueva Directiva de diligencia debida, de 2024, que hay que entender complementaria de la anterior, de manera que ambas están llamadas a configurar un marco de futuro, notablemente actualizado, para la asunción de compromisos efectivos en esas materias, de las que forma parte la igualdad. También hay que indicar que una actualización de la legislación de promoción de la igualdad (la Ley de igualdad de trato y no discriminación, de 17 de julio de 2022) ha añadido impulso a los objetivos que se venían formulando.

Más avanzado se encuentra en este momento el proceso de incorporación de la Directiva de equilibrio de género en la administración de sociedades cotizadas, mediante un Proyecto de Ley de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, próximo ya a culminar su tramitación parlamentaria, cuyo contenido abarca múltiples ámbitos, en el sector público, institucional, profesional y empresarial, en los que debe tener aplicación el principio de igualdad.

4. A grandes rasgos, esta es la situación presente, fundamentalmente descrita en el ámbito de las empresas con forma de sociedad mercantil, pues ese es el contexto en que, con evidente parcialidad, se han situado hasta ahora los objetivos de promoción de la igualdad. Pero, como ya se advirtió desde el principio, no puede obviarse el hecho de que la economía social, en sus diversas manifestaciones y particularmente en el sector de las cooperativas, tiene características propias también desde esta perspectiva, como así puede deducirse de la existencia de legislación propia a ciertos efectos (la Ley de Economía Social, de 29 de marzo de 2011, es una muestra evidente de ello). Se estima, con carácter general, que el contexto en que se desarrolla la economía social, seguramente debido a los componentes histórico-culturales que lo caracterizan, es más propicio a la incorporación de objetivos de interés común, en la dimensión que hoy tienen como aspectos de la sostenibilidad, y, dentro de ellos, particularmente de objetivos de paridad de género y de acceso en igualdad, tanto al desarrollo de la actividad, como a los niveles directivos de las entidades constituidas. Todo ello, sin perjuicio de las diferencias sectoriales por razón de la actividad, como ya se puso de manifiesto. Y es cierto que de la observación de la realidad cabe deducir un nivel más intenso de sensibilidad hacia la problemática de la igualdad en la economía social respecto del que puede apreciarse en el ámbito de las empresas con forma de sociedad mercantil de capital, aunque también en esto puedan apreciarse diferencias en los tipos societarios de estructura similar a las cooperativas o a otras formas de mutualidad (el caso de las Sociedades laborales, sean anónimas o limitadas, o el de las Sociedades agrarias de transformación, es significativo al este respecto).

Sin embargo, siendo cierta esa percepción, los datos que se pueden manejar, no siempre completos a causa de la dispersión y la insuficiencia estadística del fenómeno de la economía social, permiten afirmar que hay aún mucho camino que recorrer. La inminente aprobación y entrada en vigor de la citada Ley de representación paritaria, si finalmente se produce en el estado actual del Proyecto, puede suponer un paso adelante en el itinerario. En efecto, su artículo decimotercero contiene una modificación de la Ley de Economía Social de 2011, a la que añadirá una nueva Disposición Adicional con este texto literal: “En los órganos de gobierno y representación de las organizaciones reguladas por la presente ley se fomentará el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurren las siguientes circunstancias: que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125 y que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros”. Podrá discutirse si estos parámetros cuantitativos son adecuados, o quizá excesivamente restrictivos; pero nada impide que la voluntad de equilibrio que suponen se extienda dentro de la economía social hasta donde sea oportuno.

Porque, finalmente, y aunque sea cierto que en el ecosistema de la economía social y el cooperativismo se dan condiciones más favorables para el progreso de la igualdad, no debe fiarse todo a la idea de que el equilibrio de género avanzará por sí mismo, pensando que los objetivos de la sostenibilidad son consustanciales a una modalidad de configuración de las empresas en que las personas ocupan una posición de predominio sobre los capitales. También será necesario fomentarlo con medidas de impulso, incluso marcando cotas más elevadas, cuyo cumplimiento sirva de punto de referencia para otros sectores de la economía y de la sociedad.

De como los principios cooperativos contribuyen a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres

Isabel Gemma Fajardo García

Profesora Titular de Derecho Mercantil

Universitat de València

(fajardo@uv.es)

El pasado 23 de mayo de 2024 tuvimos la suerte de poder asistir y participar en la Jornada Académica Internacional “Teletrabajo y Digitalización al servicio de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en las cooperativas”, organizada por la Universidad de Valladolid y celebrada en su Campus de Palencia.

Entre la completa programación quiero destacar la Mesa redonda dedicada a “Buenas prácticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad. Teletrabajo y digitalización en las cooperativas” en la que tuvimos la oportunidad de conocer la experiencia de varias empresas cooperativas de la región, en relación con dichas prácticas de conciliación y corresponsabilidad. Cabe destacar que las ponentes, todas ellas mujeres, ocupaban cargos de responsabilidad en las empresas cooperativas que representaban.

La selección fue muy acertada porque incluía empresas de distinta dimensión, de sectores económicos variados (agroalimentario, energético y de gestión de residuos), y con socios de diversa naturaleza (productores agrarios, consumidores de energía y trabajadores con discapacidad).

En todos los casos, se puso de manifiesto los esfuerzos realizados y logros conseguidos en implantar sistemas de conciliación y teletrabajo.

También se prestó especial atención a las medidas adoptadas para asegurar una representatividad equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de administración y dirección de sus empresas.

De todo lo aprendido de estas experiencias quiero destacar dos aspectos que estuvieron presentes en todos los casos y que en mi opinión fueron claves para conseguir los objetivos que se habían planteado.

Por una parte, las empresas cooperativas recibieron asesoramiento y apoyo de otras cooperativas para implementar las medidas adoptadas, y a su vez, orientaron y asesoraron a otras en este proceso, lo que nos recuerda la importancia de la intercooperación o “Cooperación entre Cooperativas”, que es un principio cooperativo.

Por otra parte, se puso de manifiesto cómo la inicial reticencia de las mujeres a ocupar cargos sociales se superaba a medida que aquellas recibían formación, sobre todo en relación con las competencias y capacidades requeridas para desempeñar esas funciones. Este aspecto nos habla a su vez de otro principio cooperativo que debe orientar el funcionamiento de las cooperativas, el principio de “Educación, Formación e Información”.

Esta apreciación me lleva a destacar las ventajas de que gozan las empresas cooperativas cuando actúan de conformidad con los valores y principios cooperativos, y cómo estos también contribuyen a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa cooperativa.

Los **principios cooperativos** son pautas de comportamiento o normas de conducta, que suelen estar presentes en la organización y funcionamiento de las cooperativas y que se consideran buenas prácticas a seguir. Según el Informe que acompaña a la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) sobre la Identidad Cooperativa (Manchester, 1995), se trata de principios prácticos, creados por la experiencia de generaciones de cooperativas en todas las partes del mundo. No son dogmas ni mandamientos, reflejan los valores que tradicionalmente han inspirado a las cooperativas, valores como la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad.

Uno de los valores que inspira el funcionamiento de las cooperativas es la **igualdad**, la igualdad se ve reflejada claramente en el principio de "**Gestión Democrática por parte de los Socios**", cuando dice que todos ellos tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto) y, sean hombres o mujeres, no sólo tienen igual derecho de voto, sino que, ambos son elegibles para representar y gestionar a las cooperativas.

Históricamente suele destacarse que sesenta años antes de que una mujer británica pudiera votar en unas elecciones, ya podía ser socia de las cooperativas, con todos los derechos, incluido el voto. Los estatutos de la *Cooperativa de los Justos Pioneros de Rochdale*, aprobados en 1844, decían en su art. 13 que, "cualquier persona" que desee llegar a ser miembro de la sociedad será propuesta y apoyada por dos miembros y si la proposición se aprueba por una mayoría de los presentes, la persona será elegible y pagará la mitad de un chelín como cuota de admisión. Cuando en 1846, Eliza Brierley se presentó como candidata para ser socia de la cooperativa no encontraron motivo que impidiera su admisión por ser mujer, ni por estar casada o soltera, ni en esta ocasión, ni en lo sucesivo (Novarese, Montes y Ressel, *La mujer y las cooperativas*, uniRcoop, 2003). Esta norma quedó reflejada en el principio de "**Adhesión Voluntaria y Abierta**" cuando dice que las cooperativas están abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios sin discriminación de sexo, social, racial, política o religiosa. La importancia para el cooperativismo de la mujer ha sido siempre reconocida. Jorge Jacobo Holyoake, en su libro *Historia de los pioneros de Rochdale*, publicado en 1893, decía "*La simpatía de la mujer por el cooperativismo es de suma importancia, pues si ella no se vincula a un movimiento de esta naturaleza, el éxito tiene que ser muy limitado*" (p. 27).

Estos valores y principios están hoy en día presentes en nuestras legislaciones y en los estatutos de las cooperativas. La Ley de Cooperativas de Castilla y León (Ley 4/2002) define la cooperativa como sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para realizar actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, y conforme a los principios formulados por la Alianza Cooperativa Internacional. Así mismo, cuando regula la admisión de nuevos socios exige que se respeten los principios de igualdad y no discriminación (art. 19).

Otros valores cooperativos a los que hemos hecho referencia son la **ayuda mutua** y la **solidaridad**, los cuales inspiran entre otros, el principio de “**Cooperación entre Cooperativas**”. Según este principio, las cooperativas fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente. La intercooperación tiene diversas vertientes sobre todo cuando se busca conseguir los beneficios de organizaciones a gran escala o realizar actividades conjuntas en ámbitos internacionales. La Ley de Cooperativas de Castilla y León reconoce y regula las cooperativas de segundo grado, las agrupaciones empresariales de cooperativas y los acuerdos inter-cooperativos (arts. 125-128).

Pero la cooperación entre cooperativas también es reflejo de la solidaridad entre cooperativas. Como dice el Informe de la ACI antes citado *“la solidaridad significa que los cooperativistas y las cooperativas se mantienen unidos... Cooperan en todas las formas prácticas para proporcionar a sus socios bienes y servicios de la mejor calidad al menor coste... Aceptan que hay un punto común entre todas las cooperativas sin importar sus diferentes fines y sus diferentes contextos”*, y concluye afirmando que la solidaridad es la causa y consecuencia de la autoayuda y la ayuda mutua, conceptos que están en el centro de la filosofía cooperativa y que permite diferenciar a la cooperativa de otras formas de organización económica. En este sentido, por ejemplo, la Economía del Bien Común contrapone “cooperación” (win-win) a “competencia” (win-lost), y aunque reconoce que mientras las empresas puedan quebrar habrá competencia entre ellas, considera que *“cuanto más cooperen y se ayuden unas a otras, mejores serán sus resultados en el balance del bien común y más real será la posibilidad de supervivencia”*; en una economía regida por el bien común, concluye *“Las empresas, en vez de actuar bajo el lema “comer o ser comido”, lo harían siguiendo el eslogan “vive y deja vivir””* (Christian Felber, *La economía del bien común*, 2012, pp. 82-88).

Las experiencias que hemos conocido en esta Jornada daban cuenta de esos valores de ayuda mutua, de solidaridad, de cooperación entre cooperativas, ayudándose con información y asesoramiento para cumplir en las mejores condiciones con sus deberes de cara a elaborar e implementar planes de igualdad.

Por último, también se puso de manifiesto en el debate, cómo la información y la formación sobre las competencias y responsabilidades que conlleva el ejercicio de un cargo en la cooperativa favorecía que las mujeres se animaran a presentarse como elegibles para ocuparlos. El principio de “**Educación, Formación e Información**” establece que, las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Se trata de un principio que ha estado siempre presente en la historia del cooperativismo y que es de vital importancia.

La **educación** se relaciona con el conocimiento de la identidad cooperativa, de sus fines, sus valores y sus principios; como dice la ACI en su Informe *Notas de orientación para los principios cooperativos* (2015), *“La “educación” consiste en comprender los principios y valores cooperativos y saber cómo aplicarlos en el funcionamiento diario de una cooperativa”*

La **formación** pretende asegurar que todos los que están implicados en la cooperativa tengan las habilidades necesarias para llevar a cabo sus responsabilidades eficazmente. Según el Informe ACI 2015 *“la “formación” consiste en desarrollar las aptitudes prácticas que necesiten los miembros y empleados para dirigir una cooperativa de acuerdo con*

prácticas empresariales éticas y eficaces y para controlar democráticamente la empresa cooperativa de manera responsable y transparente”.

La educación y la formación también son importantes -según el Informe de la ACI de 1995- porque proporcionan excelentes oportunidades para que los líderes cooperativos entiendan las necesidades de los socios. Deben realizarse de tal forma que evalúen continuamente las actividades de la cooperativa y sugieran formas de mejorar las operaciones o proporcionar nuevos servicios. El principio no se limita por tanto a recomendar que los socios, y sobre todo, sus dirigentes adquieran los conocimientos necesarios para desempeñar su cargo, sino que también incluye el deber de autoevaluar constantemente si los servicios prestados se corresponden con las necesidades de los socios, y si esos servicios son suficientes y mejorables.

Este principio debe ponerse en relación con el primero que vimos, el principio de **“Gestión Democrática por parte de los Socios”**, cuando hace referencia a que los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. Y es que, como dice la ACI en su Informe de 2015, las elecciones democráticas no garantizan la competencia de los representantes electos; por ello, además de los sistemas de control (se aconsejan auditorías anuales de competencias del consejo rector), las cooperativas deben considerar la posibilidad de fijar ciertos requisitos de competencias para quienes deseen presentarse a un cargo electo, y deben ofrecer oportunidades de formación para los miembros, sobre todo para los que aspiren a ocupar cargos sociales en la cooperativa.

En efecto, la educación y formación son necesarias, por una parte, para que todos los socios, como usuarios que son de la cooperativa (trabajadores, consumidores o proveedores), y los trabajadores, entiendan y comprendan cómo funciona ésta, como organización y como empresa. Esta formación y educación debe contribuir a animar a los socios, especialmente a las mujeres, pero también a los jóvenes, a implicarse en su gestión, como vimos en las diversas experiencias expuestas en la Jornada. Por otra parte, la educación y formación son de vital importancia para aquellas personas, socias o no, que ocupan cargos de administración y dirección en una cooperativa, por la complejidad de la tarea y por las responsabilidades que se asumen.

Las cooperativas en España siempre han tenido entre sus fines la formación de sus socios, antes incluso de que se aprobara la primera ley de cooperativas, la Ley de Asociaciones de 1887 ya contemplaba que la cooperativa pudiera constituir fondos destinados a fines de “beneficencia y de instrucción” (art. 11). La Ley de Cooperativas de 1931 crea con carácter obligatorio el “Fondo de obras sociales”, destinado a la educación y a obras sociales. Este fondo, posteriormente denominado “Fondo de Educación y Obras Sociales” debía destinarse preferentemente a la educación y promoción de los socios, empleados y directivos y a sus familias (Ley General de Cooperativas 52/1974, art. 17.3). En los años 80 se abandona la referencia a las obras sociales y pasa a denominarse “Fondo de Educación y Promoción” (abreviadamente FEP), hasta la actualidad. Se trata de un fondo de carácter obligatorio pero fomentado por la Administración no sólo con ayudas (por ejemplo, la Resolución de 10.07.2024 de la C.A. del País Vasco), sino con una **fiscalidad favorable**, de forma que, si la cooperativa no efectúa la dotación al fondo que exige la Ley, o distribuye el

fondo en todo o en parte entre sus socios, se puede perder la condición de cooperativa fiscalmente protegida (art. 13 Ley 20/1990 de *Régimen fiscal de las cooperativas*). Los posibles destinos de este fondo en la actualidad se han ampliado notablemente para abarcar, además de las obras sociales, la educación y formación, la promoción cooperativa, la intercooperación o la promoción del entorno, la realización de objetivos propios de la responsabilidad social empresarial (compromiso con el medio ambiente, respeto a los derechos humanos o consumo sostenible) o la promoción de servicios sociales de interés general. La actual regulación no exige que se destine preferentemente, ni siquiera mínimamente, una parte de este fondo a formación y educación cooperativa, lo que puede cuestionarse dado el régimen jurídico especial del que goza y de que se nutre, obligatoriamente, en todo o en parte, con excedentes generados por los socios, de los que son privados (Fajardo, G “El fondo de formación y promoción cooperativa en el Decreto Ley 4/2023 de modificación de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana” *Ciriec*, 2023:83-96).

La Ley de Cooperativas 4/2002 de Castilla y León también contempla el Fondo de Educación y Promoción (art. 72), al que se le asigna como objeto *“la difusión y promoción del cooperativismo, la formación de los socios y trabajadores en técnicas cooperativas, económicas y profesionales, la atención a los objetivos de incidencia social, cultural o medio ambiental en el territorio del ámbito determinado en los Estatutos de la cooperativa, y a las actividades de cooperación, así como a satisfacer las cuotas a las uniones o federaciones de cooperativas a la que la cooperativa está adscrita”*. Como puede verse, en esta Comunidad se destaca la promoción cooperativa como objetivo del fondo, se mantiene la formación, y se evita cualquier referencia a la educación cooperativa o a sus valores y principios. Además, en dicho artículo se prevé la constitución por la Administración de la Comunidad de un “Fondo de Fomento del Cooperativismo” a partir del Fondo de Educación y Promoción de las cooperativas que se liquiden, y que se destinará, no a educación, ni a formación, sino a difusión y fomento del cooperativismo. Este fondo se constituyó por acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de junio de 2006, pero en 2020 criticaba URCACYL que, a pesar de los recursos existentes en dicho Fondo, todavía no se le había dado ningún uso. Por eso, esta organización proponía algunas acciones a realizar con cargo al mismo, como: una edición en papel y en soporte digital de la normativa vigente en cooperativismo a nivel regional; ayudas para facilitar la digitalización de las Asociaciones de Cooperativas, la adquisición de tecnología para establecer plataformas de videoconferencias y facilitar el teletrabajo, y la adquisición de herramientas que faciliten una nueva forma de trabajar con sus entidades socias, vinculada a las nuevas tecnologías (<http://www.urcacyl.es/urcacyl-demanda-a-la-consejeria-de-empleo-e-industria-modificaciones-en-la-legislacion-cooperativa-que-faciliten-su-desarrollo-societario/>).

Estudios realizados ponen en evidencia que los principios cooperativos son factores de atracción para el emprendimiento femenino porque, les permite conciliar su vida laboral y profesional con su vida personal y familiar; así como que, el modelo cooperativo se percibe como beneficioso para el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, al configurarse en torno a los principios de igualdad y no discriminación (Bastida, M; Oliveria, A. y Cancelo, M.T, “Factores de atracción para el emprendimiento cooperativo femenino. Análisis del microemprendimiento en

Galicia”, *Economía Social y Solidaria y Género*, TLB, 2020, pp. 49-78). Y esa conclusión también la hemos podido constatar en la Jornada, favorecida además últimamente por la incorporación del teletrabajo en la empresa.

También se han realizado estudios para determinar por qué las mujeres, pese al notable incremento de su nivel formativo, siguen teniendo mayores dificultades para acceder a puestos de alta cualificación en las empresas; y si esas dificultades se dan en todo tipo de empresas. Un estudio realizado por las hermanas Calderón Milán, puso en evidencia que ya no puede justificarse la discriminación de la mujer para acceder a puestos de alta cualificación en base a una menor inversión en capital humano. La razón en su opinión está en la distinta corresponsabilidad en la asunción de las labores del hogar y del cuidado de personas, junto con los estereotipos y prejuicios que todavía existen en las empresas y en el mercado laboral.

Analizando comparativamente esta situación en empresas de economía social (ES) y empresas capitalistas (EC), las autoras observaron que el grado de feminización del empleo de alta cualificación y el peso relativo de éste sobre el empleo femenino total, son superiores en las entidades de la ES; incluso en éstas, las mujeres predominan sobre los hombres en los puestos de alta cualificación. Estos indicadores, de partida, hablan de una mayor sensibilidad y menor segregación laboral en favor de la ES.

También observaron que la mayor parte de las mujeres de alta cualificación tienen más de 35 años, siendo el grado de envejecimiento en la ES ligeramente superior (su empleo femenino de alta cualificación tiene edades entre 30-45 años). Y que, aunque la mayor parte del empleo cualificado femenino tiene contrato indefinido y jornada completa, en la ES la tasa de temporalidad y parcialidad en el empleo es superior, lo que puede interpretarse como precariedad, pero también como flexibilidad de cara a la compatibilización de los ámbitos laboral y familiar. La distribución de las mujeres de alta cualificación entre los distintos sectores de actividad económica revela una mayor concentración en el sector servicios y en particular en las ramas de educación, sanidad, servicios sociales y actividades profesionales, científicas y técnicas, lo que confirma el alto grado de segregación horizontal tanto en la ES como en la EC, pero todavía mayor en la primera. Por último, comprobaron que las entidades de la ES eran más sensibles al tema de bajas por excedencia por cuidado de hijos/as que las EC, ya que tanto el número medio de excedencias como la proporción de mujeres que las solicitan es mayor (Calderón Milán, B y Calderón Milán, M.J., en “¿Son las entidades de economía social más sensibles a la igualdad de género? Un análisis de las trayectorias laborales de las mujeres en puestos de alta cualificación”, *ult. op. cit.*, TLB, 2020, pp. 78-107).

Las experiencias que conocimos con ocasión de la Jornada y en particular, de la Mesa redonda sobre buenas prácticas, vienen a confirmar también cómo las cooperativas son más sensibles a la igualdad y a la conciliación de la vida laboral y familiar. Pero si bien la participación de la mujer en puestos de alta cualificación en las cooperativas es elevada, suele limitarse a determinados sectores económicos (educación, sanidad, servicios sociales, etc.). Si queremos que las mujeres se impliquen más y accedan a cargos de dirección y administración de las empresas, en cualquier sector económico, deben promoverse como candidatas y para ganar autoconfianza, las cooperativas cuentan con un medio de demostrada eficacia: la formación y educa-

ción cooperativa de socios y trabajadores. Como hemos visto, las cooperativas deben orientarse conforme a los principios cooperativos, y entre estos el principio de formación, educación e información, por lo que deberían dedicar parte de sus fondos, a esta finalidad, con independencia de que preste la formación directamente la cooperativa, o lo haga de forma indirecta a través de la federación a la que esté adscrita.

La formación en competencias digitales como herramienta para incrementar la presencia y participación de las mujeres en los órganos sociales de la cooperativa

Una cuestión de derechos fundamentales que mejora la gestión

Paula de Íscar de Rojas

Investigadora Postdoctoral Junta de Castilla y León de Derecho Mercantil
Universidad de Valladolid

1. ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS

Previo al análisis de la normativa aplicable a las sociedades cooperativas en materia de igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres, debemos brevemente aclarar algunos conceptos básicos que nos permitirán identificar realmente la situación en la que nos encontramos en la búsqueda de la igualdad real entre mujeres y hombres en el sector cooperativo.

En este sentido, tenemos que distinguir lo que se conoce como igualdad formal, igualdad de oportunidades e igualdad real y efectiva, a la que aspiramos. En el entorno europeo y en España en particular, podemos decir que existe igualdad formal, esto es, las normas supremas de los Estados miembros – en nuestro caso, el art. 14 CE – recogen que mujeres y hombres son individuos con los mismos derechos y obligaciones, como bien podrá observarse en el análisis normativo que presentamos a continuación.

Por otra parte, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres busca la garantía de un acceso igualitario a los recursos económicos, materiales y no materiales, como la educación o la cultura. En esta línea, no todas las mujeres acceden a los bienes y recursos en igualdad de condiciones que los hombres, especialmente en ciertos territorios o sectores productivos, a pesar de existir, como hemos adelantado, igualdad formal en todo el entorno de la UE. A modo de ejemplo y como señala Espín Sáez, las trabajadoras autónomas continúan encontrando grandes dificultades en la gestión del tiempo de trabajo y de no trabajo (esto es, en la conciliación de la vida profesional y personal), en el acceso a financiación para poner en marcha un negocio, o incluso, persiste cierto desconocimiento entre potenciales emprendedoras en cuanto al proceso de creación de una empresa, en comparación con varones que poseen formación e intereses similares¹. Estos problemas perfectamente pueden

¹ Vid. ESPÍN SÁEZ, M.: "Autoempleo decente: las mujeres autónomas y el acceso a los recursos. Un estudio en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por la Agenda 2040 de la ONU", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 6, 2018, pp. 113-117.

extrapolarse a las socias cooperativistas, especialmente a aquellas que hayan optado en términos de Seguridad Social por el Régimen de Autónomos².

Finalmente, cabe destacar que cuando nos refiramos a la igualdad como objetivo a alcanzar por las cooperativas -y por la sociedad en general- nos estaremos refiriendo a la denominada igualdad real y efectiva, esto es, el tratamiento equivalente entre mujeres y hombres. La igualdad real busca asegurar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida de las personas, también por supuesto en el trabajo, independientemente de su género.

Atendiendo a los tres términos analizados procedemos a continuación a examinar la aplicación de la igualdad formal en España, es decir, cómo se regula tanto en el marco comunitario -de aplicación en nuestro caso por ser Estado miembro de la UE- como en el Ordenamiento español la igualdad entre mujeres y hombres, con especial atención a nuestro ámbito de estudio, el del Derecho de la empresa y el Derecho cooperativo.

2. REGULACIÓN NORMATIVA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS

2.1. Derecho europeo

En el ámbito europeo la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación viene siendo uno de los objetivos de la UE desde sus Tratados fundacionales, reconocimiento expresamente en el art. 3 del Tratado de la UE y en los arts. 8 y 157.4 del Tratado de Funcionamiento de la UE el principio de igualdad de trato en el ámbito del trabajo.

Asimismo, cabe señalar que son numerosos los Reglamentos, Directivas y Recomendaciones europeas que tratan este asunto con la relevancia que sin duda posee. Entre otras, debemos destacar la Directiva (CE) 2006/54, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación³, en cuyo art. 3 indica que una de las vías para garantizar la igualdad real en el trabajo es la aplicación de medidas de acción positiva. En esta misma línea se manifiesta también la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, que hace referencia a la adopción de medidas de acción positiva en favor del sexo menos representado en su art. 23.

Respecto a este asunto, la jurisprudencia del TJUE viene cumpliendo un importante papel como coadyuvante en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, también en el empresarial y concretamente en cuanto a la aplicación de medidas de acción positiva. Aclara el Tribunal en diversas ocasiones que la normativa estatal que promueva priorizar a las candidatas femeninas en sectores donde las mujeres estén infrarrepresentadas (como bien podrían ser los puestos de gobernanza de las cooperativas agroalimentarias) no se opone a la normativa comunitaria, en tanto se garantice una aplicación temporal de la

² Sobre el régimen de seguridad social al que pueden acogerse los socios trabajadores en las cooperativas, vid. ARRIETA IDIAKEZ, F.J.: "Naturaleza de la relación del socio trabajador y del socio de trabajo en las cooperativas: especial referencia a su régimen de Seguridad Social", en A.A.V.V. *Las cooperativas como alternativa económica: una visión de México y España*, coord. por Gadea Soler, E., Atxabal Rada, A. e Izquierdo Muciño, M.E., Dykinson, Madrid, 2014, pp. 175-212.

³ DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006.

medida con el fin de corregir la desigualdad y siempre y cuando se realice un examen previo de todas las candidaturas, tanto femeninas como masculinas, no aplicando la ventaja de manera automática por el mero hecho de pertenecer al género femenino⁴.

Por otra parte, en el ámbito normativo comunitario y atendiendo siempre a su aplicación en las sociedades cooperativas y su impacto directo en las mujeres que participan en las mismas, podemos destacar la 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 de la vida profesional de los progenitores y los cuidadores⁵. Si bien resulta evidente la relación de la misma con el objeto de estudio, cabe destacar la vinculación histórica de las mujeres a los roles relacionados con los cuidados de menores, familiares y personas dependientes⁶, lo que ha venido dificultando el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y en el caso de las cooperativas también su participación en los órganos sociales, al encontrar graves problemas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, acompañados ocasionalmente con la ausencia de corresponsabilidad en el hogar⁷.

Igualmente, en términos de actualidad debemos destacar las Directivas (UE) 2022/2381⁸ y 2023/970⁹. La primera de ellas, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas, merece especial atención pese a no resultar de aplicación directa al cooperativismo sino a las sociedades anónimas, pero pudiendo ser sin duda una norma modelo para el sector cooperativo. De igual modo, sí se aplicará en los consejos de administración de grandes empresas pese a ser ajenas a la ES, por lo que, desde el punto de vista estratégico-empresarial de las grandes cooperativas, habrá de valorarse el impacto que cause su aplicación en la competencia.

La citada norma, en base a la búsqueda de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las sociedades cotizadas, busca la corrección temporal de la desigualdad que sufren las mujeres en el ámbito comunitario y en el marco de este tipo social, aplicando lo que se denominan medidas de acción positiva¹⁰, siguiendo así los principios de temporalidad y proporcionalidad que viene defendiendo el TJUE. Conocida también como “Women on Boards’ Directive”, otorga a los Estados miembros, entre ellos España, un plazo para su transposición en la normativa nacional que finaliza en 2026. En síntesis, el objetivo de la presente Directiva persigue que,

⁴ *Vid.* En este sentido la conocida Sentencia Marschall, de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95). Frente a quienes rechazan las medidas de acción positiva en materia de género, alegando -a nuestro juicio, equivocadamente- que comportan una prioridad automática que a su vez conlleva una discriminación lesiva hacia los hombres, el TJUE señala que la aplicación de medidas de acción positiva es —por el contrario— conveniente cuando se cumplan una serie de requisitos de manera estricta, destacando los siguientes: existencia de un grupo infrarrepresentado, aplicación temporal de la medida, examen del caso concreto (no prioridad automática por mera pertenencia al grupo) y respeto al principio de proporcionalidad. Puede verse más sobre este y otros asuntos similares en el resumen del Parlamento europeo sobre la evolución en materia de igualdad en el ámbito comunitario, analizando normativa y jurisprudencia relevante. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf [Última consulta: 7 de julio de 2023].

⁵ DOUE núm. 188, de 12 de julio de 2019.

⁶ *Vid.* FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A., ESCOT MANGAS, L. y CÁCERES RUIZ, J.I.: “La corresponsabilidad de los padres en el cuidado de los hijos e hijas, y su efecto positivo sobre la carrera profesional de sus parejas”, en A.A.V.V. *Barreras e impulsores del desarrollo profesional de las mujeres: tiempo de soluciones*, coord. por Calderón Patier, C. y Mateos de Cabo, R., Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, p. 118.

⁷ Téngase en cuenta la reciente transposición de la Directiva a la normativa española a través del RD 5/2023, de 28 de junio, [...] de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023)

⁸ DOUE núm. 315, de 7 de diciembre de 2022.

⁹ DOUE núm. 132, de 17 de mayo de 2023.

¹⁰ Téngase en cuenta que, como se acaba de mencionar supra, la posibilidad de aplicar este tipo de medidas en el ámbito del trabajo para corregir posibles desigualdades entre géneros venía regulándose y recomendándose desde años atrás en Directivas previas (como la del 2006) o incluso en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (creada en el año 2000).

para la fecha citada, al menos el 40% de las personas administradoras no ejecutivas de las empresas cotizadas sean miembros del sexo menos representado, entendiendo como tal al sexo femenino¹¹. Así pues, de optar un Estado miembro por aplicar las normas que transpongan la Directiva tanto a personas administradoras ejecutivas como no ejecutivas, el objetivo a alcanzar sería de un 33% de todos los puestos de administrador¹².

Por otra parte, como novedad esta norma incluye la posibilidad de que los Estados miembros de la UE fijen una sanción a aquellas empresas que no alcancen las cifras propuestas en el periodo establecido, siguiendo así la normativa ya dispuesta en algunos países comunitarios, como sucede en el caso de Francia, donde el Gobierno viene imponiendo sanciones frente a la discriminación por motivo de género en las sociedades mercantiles desde hace una década -especialmente en casos de brecha salarial-. Además, el legislador francés aprobó recientemente, y adelantándose al Derecho comunitario, una norma estatal que establecía cuotas de género en los consejos de administración de sociedades que cuenten con más de mil personas trabajadoras¹³. En cualquier caso, para hacer posible la verificación del cumplimiento de la Directiva, las sociedades que reúnan los requisitos en ella dispuestos deberán facilitar anualmente información sobre la representación de género en sus consejos de administración, detallando las medidas que han acordado para alcanzar el equilibrio en la representación.

La segunda de las citadas Directivas y la más reciente es la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. De impacto directo en las sociedades cooperativas y en las personas que en ellas trabajan, cabe en este sentido indicar que el legislador español ya venía tratando este asunto, buscando la igualdad retributiva a través de distintas medidas legislativas, algunas de reciente creación, como veremos seguidamente.

¹¹ En el caso español, según la CNMV, a finales de 2022, el número de consejeras de las empresas cotizadas alcanzaba un 31,78%. En cuanto al porcentaje de consejeras en las empresas del IBEX35 se sitúa en 37,56%, por lo que la situación española de las empresas cotizadas frente a la propuesta fijada por la Directiva europea es muy positiva, siempre y cuando se continúe manteniendo tal representatividad. Disponible (en línea) en: <https://www.cnmv.es/portal/verDoc.axd?t=%7Bd28e6722-d5ee-4dff-af22-f6cfc76acc00%7D#.-:text=A%20finales%20de%202022%2C%20la.gobierno%20corporativo%20de%20las%20sociedades> [Última consulta: 14 de julio de 2023] No sucede lo mismo con otros sectores ajenos a las sociedades cotizadas, como puede ser el cooperativismo y en particular el subsector del cooperativismo agroalimentario, donde apenas las mujeres representaban un 9% de la composición de los Consejos Rectores, según datos de Cooperativas Agroalimentarias de España. Disponibles (en línea) en: <https://www.agro-alimentarias.coop/igualdad> [Última consulta: 14 de julio de 2023]

¹² Indica la norma que las empresas -cotizadas- que no cumplan estos objetivos en el momento de su entrada en vigor deberán para su consecución adaptar sus procesos de selección y nombramiento, de modo que sean justos y transparentes. Se propone expresamente que estos procedimientos se basen en una evaluación comparativa de las personas candidatas al puesto de administrador o administradora mediante el uso de criterios neutrales, dando prioridad en la selección al sexo menos representado, siempre y cuando nos hallemos ante dos candidatos de distinto sexo e igual capacitación. En esta línea, observamos como el legislador comunitario mantiene lo dispuesto tradicionalmente por el TJUE en la materia, esto es, como ya hemos visto, que exista un examen de candidaturas, que no se trate de una asignación automática por mera pertenencia al grupo en desventaja y que se ajuste al principio de proporcionalidad. En definitiva, la normativa comunitaria y sus tribunales vienen apostando porque en aquellos supuestos en que existan dos candidatos -varón y mujer- y estos se encuentren igualmente capacitados, siempre y cuando exista en el sector una insuficiente representación de uno de los dos -hombres o mujeres-, se opte por aquel cuyo género se encuentre infrarrepresentado.

¹³ En el caso de las empresas francesas -de más de 50 personas trabajadoras- que a partir de 2022 persistieran con brechas salariales injustificadas, la sanción impuesta corresponde hasta el 1% de la masa salarial de la compañía. En cuanto a las cuotas, en el año 2021 se aprobó la cuota femenina empresarial del 30% a alcanzar antes de 2027 cuando la sociedad supere mil personas empleadas, y un 40% a partir de 2030. Vid. la Loi Rixain (LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle), disponible (en línea) en: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192> [Última consulta: 13 de julio de 2023]

2.2. Derecho español

En este orden de ideas, tal y como se ha adelantado supra, la igualdad entre mujeres y hombres en sentido general y en particular en el ámbito empresarial y del trabajo también se encuentra regulada en el Derecho estatal en diversas normas de distinto rango. Así pues, cabe de nuevo recordar que la igualdad formal de la que hablamos viene determinada, en primer lugar, por la Constitución de 1978, en cuyo art. 14 se indica que todas las personas españolas son iguales ante la ley, sin que prevalezca discriminación por múltiples razones, entre ellas, el sexo.

En segundo lugar, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁴, tuvo en su momento una enorme relevancia en materia de igualdad, si bien desde el punto de vista empresarial, podemos decir -quince años después- que el alcance práctico de la norma ha sido limitado, a pesar de contener expresamente un título específico (Título VII) sobre igualdad y responsabilidad social empresarial¹⁵. Precisamente, en su art. 75 se determina que la presencia de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada deberá ser equilibrada. Sin embargo, y por ello que se cuestione por parte de la doctrina -a nuestro juicio, acertadamente- la plena efectividad de este precepto, el equilibrio debería haberse alcanzado en el año 2015.

Del mismo modo, en esta materia debemos al menos referenciar la utilización de instrumentos de soft law, como son los Códigos del Buen Gobierno, especialmente en este caso, la última actualización del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas del año 2020¹⁶. Al igual que sucede con otras de las medidas legislativas ya comentadas, resulta de interés no por su aplicación directa en las sociedades objeto de este estudio sino porque pueda servir de modelo en cuanto a su réplica en la normativa cooperativa. Entre sus recomendaciones merece especial atención la número 14, en la que se indica que los consejos de administración deben tender a una composición apropiada que favorezca la diversidad, entre otros, de género, puntualizando expresamente que las medidas utilizadas deberán fomentar “que la compañía cuenta con un número significativo de altas directivas”. Cabe destacar también la recomendación número 15, donde se establecen medidas de acción positiva en forma de cuotas fijas¹⁷. Si bien estos Códigos no poseen fuerza vinculante y lamentablemente sus recomendaciones no se han ido cumpliendo en plazo a pesar de los avances, creemos necesario recordar que, como se puede ver en este análisis, objetivos similares en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los consejos de administración vienen requiriéndose desde hace décadas en España y en Europa, por lo que existe una clara persistencia de discriminación hacia las mujeres en el acceso a los puestos de dirección. En esta línea, como bien se puede deducir del presente apartado, deberemos atender a lo que suceda tras la aplicación de la Directiva “Women’s on Boards” pues establece medidas similares siendo, al contrario que

¹⁴ BOE núm.71, de 23 de marzo de 2007.

¹⁵ Vid. VILLAFÁÑEZ PÉREZ, I: “Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas”, *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 30, 2017, p. 18.

¹⁶ Disponible (en línea) en: https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf [Última consulta: 14 de julio de 2023]

¹⁷ En concreto, se precisaba que el número de consejeras debería alcanzar al menos el 40% de los miembros del consejo antes de que finalizase 2022.

sucede con los Códigos de Buen Gobierno y el denominado soft law, de obligatoria aplicación tras su transposición en la normativa nacional.

Con el fin de no dilatar en exceso la lectura de este apartado, hemos optado por seleccionar otras normas de rango menor que han ocasionado importantes cambios en la materia a tratar. En particular, creemos necesario destacar dos Reales Decretos de reciente aprobación. Primeramente, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro¹⁸, cuya vinculación con este asunto es evidente. Por otra parte, el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres¹⁹, ya mencionado y que se adelanta a la Directiva europea de 2023 sobre este mismo tema. Ambos han de aplicarse a las cooperativas y poseen especial interés para nuestro estudio ya que prevén traspasar la simple igualdad formal que, como estamos viendo lleva años dándose en España, para dar paso a una igualdad de oportunidades real y efectiva en el ámbito empresarial, debido especialmente a la inclusión de posibles sanciones en caso de incumplimiento, siguiendo así la tendencia de algunos países del entorno comunitario, como ya se ha señalado en apartados anteriores y buscando una efectividad práctica de la aplicación de la norma.

En el caso particular de legislación específica en materia de ES en España, la LES recoge entre sus principios orientadores la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ex art. 4.c. En este sentido, las distintas leyes autonómicas de economía social mencionan estos mismos principios rectores, replicando lo dispuesto en la norma estatal²⁰.

Respecto al sector cooperativo, podemos afirmar que todas las leyes cooperativas españolas indican que estas sociedades se ajustarán a los principios cooperativos, formando por tanto parte de su naturaleza el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo²¹. Tal y como precisa la profesora Senent Vidal, algunas de estas normas incluyen cómo debe materializarse la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito empresarial²², haciendo mención expresa en ocasiones al equilibrio en los distintos órganos de administración y gestión de las cooperativas. En este sentido, consideramos que la incorporación de pautas concretas en la normativa que indiquen el camino a seguir en la búsqueda de la igualdad en las empresas, también por supuesto en las cooperativas, ya sea estableciendo medidas de acción positiva u otras herramientas que favorezcan la no discriminación, coadyuvará a lograr una igualdad real y efectiva en la práctica, logrando así trascender la mera igualdad formal.

En otro orden de ideas, al igual que hemos mencionado normas relativas a sociedades cotizadas y de capital, creemos de interés al menos citar aquellas que regulan otras EES, por las similitudes que puedan compartir con las cooperativas. En concreto, en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las EES, resulta fundamen-

¹⁸ BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

¹⁹ BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

²⁰ A modo de ejemplo, véanse las Leyes de ES de Galicia, Canarias, La Rioja o Aragón.

²¹ *Vid.* SENENT VIDAL, M.J.: "¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad civil empresarial e igualdad real", REVESCO, núm. 105, 2011, p. 25.

²² En concreto, las leyes de cooperativas autonómicas que refieren a la igualdad entre mujeres y hombres en los consejos rectores en particular y en los órganos sociales en general son la vigente Ley andaluza (2011) en su art. 113, la de Cataluña (2015) en su art. 10, la gallega (1998) en sus arts. 43,56 y 136, la Ley de Extremadura (2018) en su art. 51, la norma autonómica de la Comunidad Valenciana (2017) en su art. 42, la de País Vasco (2019) en su art. 47 y las más recientes, a saber, la Ley de cooperativas de Canarias (2022) e Islas Baleares (2023) en sus arts. 48 y 11,81 y 163, respectivamente.

tal tener presente lo dispuesto por la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas²³, en cuyo art. 13.3 recoge expresamente que la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el fomento de políticas que favorezcan la igualdad y la promoción de las mujeres a los puestos de dirección y gobierno es un deber específico de las personas administradoras²⁴.

De igual modo, en correlación con el tipo social particular de este estudio, las sociedades cooperativas agroalimentarias, no podemos finalizar este breve análisis normativo sin hacer mención a algunas de las normas que, siendo ajenas a la legislación propiamente cooperativa, pueden afectar a las mujeres que en ellas participan en cualquiera de sus formas. Por un lado, destacamos la Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras del País Vasco²⁵. Por otra parte, la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha²⁶, atendiendo al marcado carácter rural del sector agroalimentario español²⁷.

Por último, resulta preciso -a nuestro juicio- concluir este apartado sobre la regulación normativa de la igualdad de género en las cooperativas compartiendo de nuevo una reflexión de la profesora Senent Vidal, que viene a señalar que, en las próximas revisiones y actualizaciones de la normativa vigente en España en materia de cooperativismo y ES, debería realizarse un estudio previo con perspectiva de género. Indica Senent que, además, han de elaborarse Informes de Impacto de Género de estas normas con el objetivo de comprobar si se cumple o no con los principios y valores de la ES y del cooperativismo, especialmente aquellos que defienden la igualdad entre mujeres y hombres y luchan contra la discriminación por razón de sexo²⁸. En definitiva, creemos que únicamente, atendiendo previo al desarrollo o modificación de la leyes de cooperativas a estudios con perspectiva de género, así como a informes del impacto de dichas normas a posteriori, podrán realizarse las modificaciones adecuadas en esta materia.

3. LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES COMO VÍA PARA INCREMENTAR LA PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS SOCIALES Y MANTENER EL PRINCIPIO COOPERATIVO DE AUTOGESTIÓN

Resulta inevitable en materia de transformación digital tratar en profundidad el quinto principio cooperativo: el principio de educación, formación e información. Este interés incrementa especialmente en el seno del cooperativismo agroalimentario al referirnos a la participación de las mujeres en los órganos sociales y su acceso a los puestos de responsabilidad, pues como se ha expuesto anteriormente concurren dos situaciones: por una parte, se requiere el conocimiento de nuevas tecnologías para

²³ BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2015.

²⁴ Vid. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A.: "El órgano de administración de las sociedades laborales", en A.A.VV. Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, dir. por Fajardo García, G., Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 883-910. También, FERNÁNDEZ SAHAGÚN, M.S.: "Responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral por incumplimiento de los deberes específicos", *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 34, 2019, p. 11.

²⁵ BOE núm. 259, de 29 de octubre de 2015.

²⁶ BOE núm. 28, de 01 de febrero de 2020.

²⁷ En esta misma línea, ha de mencionarse que ya se encuentran en elaboración los proyectos de Estatuto de la Mujer Rural y del Mar de Andalucía y Estatuto de Mujeres Rurales de Aragón.

²⁸ Vid. SENENT VIDAL, M.J.: "Herramientas jurídicas para la aplicación de la perspectiva de género a la regulación de las cooperativas y otras entidades de la economía social", *Deusto Estudios Cooperativos*, núm. 12, 2019, pp. 19-25.

acceder a los puestos de gobierno y gestión de cualquier sociedad mercantil y, por otra parte, las mujeres han de afrontar diversas brechas digitales, algunas de ellas relacionadas íntimamente con la formación en TIC.

Entendemos que dentro del quinto principio cooperativo podemos distinguir tres cuestiones que, si bien guardan relación entre sí, merecen mención independiente. La primera de ellas hace referencia a la educación en torno a los valores y principios cooperativos, mientras que la segunda, de especial interés para nuestro estudio, alude a la formación continua a lo largo de la vida en la empresa. En tercer y último lugar, encontramos la información, tanto interna (transparencia hacia los miembros de la cooperativa) como externa (hacia los consumidores, proveedores y otros *stakeholders*). Siguiendo esta configuración del principio cooperativo, consideramos que la educación resulta fundamental para el desarrollo de la actividad cooperativizada, pues una adecuada transmisión de los valores cooperativos y difusión del modelo dentro de la propia entidad -lo que podría verse favorecido por el uso de nuevas tecnologías- resultaría muy ventajoso para su funcionamiento, permitiendo el incremento de la participación de las personas socias en los órganos sociales o aumentando el interés de las personas no socias en la participación social²⁹.

Por otra parte, ya hemos mencionado en varias ocasiones a lo largo de este trabajo el necesario relevo generacional en el medio rural, afectando directamente al cooperativismo agrario y agroalimentario entre otros, siendo las herramientas digitales un instrumento eficaz para la atracción de generaciones más jóvenes y de personal altamente cualificado hacia el modelo cooperativo. La digitalización no sólo coadyuva en la búsqueda de relevo generacional y, en consecuencia, en la lucha contra la despoblación, sino que puede atraer a profesionales con una formación digital superior a la media, permitiendo un avance en la adaptación tecnológica de estas entidades. Asimismo, la utilización generalizada de las TIC en diversos ámbitos de la empresa permitirá crear nuevas fórmulas de empleo que también podrán atraer a jóvenes hacia el medio rural, o retenerlos, apoyando la aparición de nuevas formas de entender el trabajo mediante la no deslocalización del talento, cuestión para la que las fórmulas de ES son también una herramienta clave. Con la consolidación de estas nuevas formas de entender el trabajo, además, se fomentaría la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, asentando población -y familias- en zonas rurales en riesgo³⁰.

Respecto a la formación, siguiendo lo dispuesto por la profesora Rodríguez González “para desempeñar una ocupación no basta con [...] conocimientos técnicos y teóricos, también es necesario tener conocimientos transversales”, entre los que se encuentran las competencias digitales y el manejo de herramientas tecnológicas, fundamentales a nuestro juicio para lograr cierta competitividad en mercados tendentes a la globalización, como es el agroalimentario³¹. En esta línea, es preciso señalar que

²⁹ Vid. ARRIETA IDIAKEZ, F.J., MARTÍNEZ ETXEBERRÍA, G. y LÓPEZ RODRÍGUEZ, J.: “El principio de formación en las cooperativas. Necesidades emergentes ante los cambios que presenta el mundo del trabajo”, en AA.VV. *Retos del Derecho ante un mundo global*, coord. por Emaldi Cirión, A. y La Spina, E., Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 266-267. También COBERÁ MARTÍNEZ, J.: “El principio de educación, formación e información como pilar básico del concepto de cooperativa”, CIRIEC-España, *Revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 16, 2005, pp. 124-125 y NAMORADO, R.: Os principios cooperativos, Fora do texto, Coimbra, 1995, p. 91.

³⁰ Vid. DE ÍSCAR DE ROJAS, P.: “Capítulo 14. Utilidad y eficacia de un protocolo orientado al relevo generacional en empresas de la economía social. Especial referencia a las cooperativas”, en AA.VV. *Relevo generacional en cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales*, dir. por Alfonso Sánchez, R. y Andreu Martí, M.M., Aranzadi, Navarra, 2024, pp. 375 y ss.

³¹ Vid. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A.: “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*, núm. 33, 2018, p. 107.

la formación en competencias digitales se presenta en la actualidad no sólo como un valor añadido en el curriculum vitae de los miembros de la cooperativa, sino también como un instrumento esencial para la mejora de la competitividad de la sociedad³².

En atención particular a la formación continua en la empresa es preciso recordar que constituye un derecho para las personas trabajadoras, que se acentúa de manera especial en las cooperativas al recogerse de manera expresa en uno de sus principios orientadores³³. Igualmente, hemos creído de interés destacar que la formación en esta materia ha de ser continua y no esporádica o puntual, ya que los cambios en materia de digitalización y nuevas tecnologías avanzan a un ritmo acelerado e ininterrumpido³⁴.

Como hemos indicado también en estudios previos, la digitalización de la cooperativa pasará por dos factores: la inversión en TIC y la formación del personal³⁵. A pesar del indudable interés que tiene la primera cuestión, la inversión en TIC y el papel de la situación financiera de la empresa para hacer frente a los gastos ocasionados por la implementación de herramientas digitales, no trataremos este asunto en detalle por escaparse de nuestra área de conocimiento. En cambio, sí nos referiremos a la segunda cuestión: la necesaria formación -adecuada y constante- en competencias digitales. Partiendo de la hipótesis de que en los puestos de responsabilidad se requiere el conocimiento de herramientas digitales en un grado superior al básico, teniendo presente a su vez que la población activa en España presenta graves carencias en competencias digitales básicas, atendiendo además a que esto se acentúa en el caso de las mujeres, que también deben afrontar otras brechas digitales complementarias y dificultades añadidas en el acceso a los puestos de gobernanza (como los problemas de conciliación de la vida personal y laboral), creemos que unas entidades como las cooperativas, que recogen entre sus principios y valores la igualdad entre mujeres y hombres y la participación en la gestión social deben erradicar esta problemática en la medida en que les sea posible. Para ello, las sociedades cooperativas cuentan -a nuestro juicio- con una herramienta jurídica ideal, de presencia obligatoria en todas ellas, como es el FEP.

Siguiendo la normativa cooperativa sobre los fondos de reserva obligatorios en este tipo societario, el FEP se crea a partir de los excedentes generados por la cooperativa y su constitución y funcionamiento viene determinado por la propia LC (art. 56.1) y el resto de las leyes cooperativas. Ya vimos en su momento que los excedentes reservados en este Fondo únicamente podrán ser destinados para la educación

³² Vid. BAKAIKOA AZURMENDI, B.: "Redes e innovación cooperativa", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, núm. 49, 2004, *passim*, donde el autor precisa que la propensión a innovar por parte de las empresas de ES incrementa cuando estas cuentan con una cifra mayor de personal cualificado, tendiendo las empresas innovadoras a adaptarse a los cambios y necesidades del mercado y siendo por ende más competitivas. En esta línea, vid. ÁGUILA OBRA, A.R.: "Factores determinantes de la innovación en empresas de economía social. La importancia de la formación y de la actitud estratégica", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, núm. 67, 2010, en cuya p. 137 indica que las empresas con mayor grado de innovación cuentan generalmente con mayor porcentaje de personal cualificado, incidiendo en que "la asimilación de nuevas tecnologías sólo será posible si el capital humano está convenientemente preparado".

³³ Vid. Sobre el reconocimiento de este derecho a las personas trabajadoras en la CE y el ET, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A.: "Educación, formación...", *ob. cit.*, p. 113.

³⁴ Vid. MARCUELLO SERVÓS, C. y SAZ GIL, M.I.: "Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico", *REVESCO*, núm. 94, 2008, p. 64.

³⁵ Vid. De nuevo DE ÍSCAR DE ROJAS, P.: "Capítulo 9. La transformación digital en las cooperativas agroalimentarias de Castilla y León: Retos y oportunidades desde el principio de educación y formación", en AA.VV. *Las cooperativas como instrumento de política de empleo ante los nuevos retos del mundo del trabajo*, dir. por F. J. Arrieta Idiákez, Dykinson, Madrid, 2023, pp. 272 y ss.

en favor del cooperativismo y para la formación de las personas socias y trabajadoras en aquellas materias en que afecten al correcto desarrollo de la actividad cooperativizada, entre las que entendemos que se encuentran las competencias digitales³⁶.

En definitiva, podemos concluir este apartado afirmando que una adecuada educación y formación en competencias digitales en la cooperativa conllevaría grandes ventajas para la entidad, también para los miembros que la reciban. Además, esto eliminaría una de las dificultades que pueden encontrar las mujeres -especialmente de edad media- en el acceso a los puestos de responsabilidad y a los órganos sociales. De igual modo, no entendemos que no se estén rentabilizando las ventajas que la propia estructura de la cooperativa ofrece, como el FEP, lo que ayudaría a soportar los costes económicos que deriven de la oferta de formación en competencias digitales. Por último, esta formación en materia de uso de herramientas digitales e implementación de TIC en la esfera organizativa aceleraría la transformación digital en las cooperativas haciéndolas más competitivas, a la vez que denotaría el mantenimiento de un empleo actual y de calidad, además de estable³⁷, lo que en su conjunto podría suponer un incremento del atractivo del modelo cooperativo hacia la captación de personas jóvenes y/o altamente cualificadas.

BIBLIOGRAFÍA

ÁGUILA OBRA, A.R.: “Factores determinantes de la innovación en empresas de economía social. La importancia de la formación y de la actitud estratégica”, CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa, núm. 67, 2010, pp. 129-155.

ARRIETA IDIAKEZ, F.J.: “Naturaleza de la relación del socio trabajador y del socio de trabajo en las cooperativas: especial referencia a su régimen de Seguridad Social”, en AA.VV. Las cooperativas como alternativa económica: una visión de México y España, coord. por Gadea Soler, E., Atxabal Rada, A. e Izquierdo Muciño, M.E., Dykinson, Madrid, 2014, pp. 175-212.

ARRIETA IDIAKEZ, F.J., MARTINEZ EXTEBERRÍA, G. y LÓPEZ RODRÍGUEZ, J.: “El principio de formación en las cooperativas. Necesidades emergentes ante los cambios que presenta el mundo del trabajo”, en AA.VV. Retos del Derecho ante un mundo global, coord. por Emaldi Cirión, A. y La Spina, E., Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 265-291.

BAKAIKOA AZURMENDI, B.: “Redes e innovación cooperativa”, CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa, núm. 49, 2004, 263-294.

COBERÁ MARTÍNEZ, J.: “El principio de educación, formación e información como pilar básico del concepto de cooperativa”, CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa, núm. 16, 2005, pp. 101-130.

DE ÍSCAR DE ROJAS, P.: “Capítulo 14. Utilidad y eficacia de un protocolo orientado al relevo generacional en empresas de la economía social. Especial referencia a las cooperativas”, en AA.VV. Relevo generacional en cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales, dir. por Alfonso Sánchez, R. y Andreu Martí, M.M., Aranzadi, Navarra, 2024, pp. 375-406.

³⁶ La justificación de la formación en competencias digitales en algunos casos no precisa mayor argumentación, pues no sólo favorecen la competitividad de la empresa en un entorno global, ni facilitan y agilizan ciertos trámites, sino que pueden llegar a convertirse en fundamental para continuar con el trabajo activo en la cooperativa, como bien quedó demostrado ante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.

³⁷ Vid. MEIRA, D.: “Projeções, conexões e instrumentos do princípio cooperativo da educação, formação e informação no ordenamento português”, *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, núm. 57, 2020, pp. 71-94 y PANIAGUA ZURERA, M.: Las empresas de la Economía Social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de Economía Social, Marcial Pons, Madrid, 2012, pp. 154-155. También MACÍAS RUANO, A.J.: “El quinto principio internacional cooperativo: educación, formación e información. Proyección legislativa en España”, *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 27, 2015, pp. 264-265, donde el autor precisa que “la calidad laboral o la búsqueda y generación de empleo de calidad (...) exige, entre otras cuestiones, un esfuerzo tendente a la cualificación profesional de los trabajadores y, por tanto, de los partícipes en la actividad económica de la empresa”.

DE ÍSCAR DE ROJAS, P.: “Capítulo 9. La transformación digital en las cooperativas agroalimentarias de Castilla y León: Retos y oportunidades desde el principio de educación y formación”, en AA.VV. Las cooperativas como instrumento de política de empleo ante los nuevos retos del mundo del trabajo, dir. por F. J. Arrieta Idiákez, Dykinson, Madrid, 2023, pp. 271-293.

ESPÍN SÁEZ, M.: “Autoempleo decente: las mujeres autónomas y el acceso a los recursos. Un estudio en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por la Agenda 2040 de la ONU”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, núm. 6, 2018, pp. 101-123.

FERNÁNDEZ CORNEJO, J.A., ESCOT MANGAS, L. y CÁCERES RUIZ, J.I.: “La corresponsabilidad de los padres en el cuidado de los hijos y su efecto positivo sobre la carrera profesional de sus parejas”, en AA.VV. Barreras e impulsores del desarrollo profesional de las mujeres: tiempo de soluciones, coord. por Calderón Patier, C. y Mateos de Cabo, R., Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 117-142.

FERNÁNDEZ SAHAGÚN, M.S.: “Responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral por incumplimiento de los deberes específicos”, CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa, núm. 34, 2019, pp. 11-50.

MACÍAS RUANO, A.J.: “El quinto principio internacional cooperativo: educación, formación e información. Proyección legislativa en España”, CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa, núm. 27, 2015, pp. 243-286

MARCUELLO SERVÓS, C. y SAZ GIL, M.L.: “Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico”, REVESCO, núm. 94, 2008, pp. 59-79.

MEIRA, D.: “Projeções, conexões e instrumentos do princípio cooperativo da educação, formação e informação no ordenamento português”, Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo, núm. 57, 2020, pp. 71-94

NAMORADO, R.: Os principios cooperativos, Fora do texto, Coimbra, 1995.

PANIAGUA ZURERA, M.: Las empresas de la Economía Social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de Economía Social, Marcial Pons, Madrid, 2012.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A.: “El órgano de administración de las sociedades laborales”, en AA.VV. Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, dir. por Fajardo García, G., Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 883-910.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A.: “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, núm. 33, 2018, pp. 105-144.

SENENT VIDAL, M.J.: “Herramientas jurídicas para la aplicación de la perspectiva de género a la regulación de las cooperativas y otras entidades de la economía social”, Deusto Estudios Cooperativos, núm. 12, 2019, pp. 13-55.

SENENT VIDAL, M.J.: “¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad civil empresarial e igualdad real”, REVESCO, núm. 105, 2011, pp. 57-84.

VILLAFANEZ PÉREZ, I.: “Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas”, CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa, núm. 30, 2017.

Teletrabajo y desconexión digital en las personas socias trabajadoras en las cooperativas de trabajo asociado versus sociedades laborales

María Soledad Fernández Sahagún

Derecho Mercantil, del Trabajo e Internacional Privado
Investigadora Postdoctoral Universidad de Valladolid

1. INTRODUCCIÓN

En el momento digital en el que nos encontramos, la prestación de servicios a distancia mediante teletrabajo supone una flexibilidad tanto en el modo de trabajar como en la forma de distribución del tiempo de trabajo.

El teletrabajo, concebido como un instrumento que contribuye a un desarrollo más sostenible e inclusivo y una disminución de las desigualdades existentes, especialmente en lo que a la conciliación de la vida familiar, personal y profesional se refiere, puede en algunos casos afectar de manera negativa a la citada conciliación. La superposición de los tiempos de trabajo y de descanso, así como la continua conexión a través de los diferentes instrumentos de comunicación, hace difícil ejercer nuestro derecho a la desconexión digital, y, por tanto, puede suponer en muchos casos un retroceso en todo lo logrado hasta el momento en conciliación.

Para evitar los inconvenientes y perjuicios de una mala praxis en estas materias, es necesario conocer la normativa, e igualmente informar sobre buenas prácticas. Es el motivo de esta jornada que ha podido con posterioridad ser objetivo de tratamiento académico escrito a través de los trabajos que ahora se presentan.

Puesto que el objeto de nuestra investigación se centra fundamentalmente en las entidades de la economía social, ejemplo, modelo y referencia por sus principios y valores, este estudio centrará la materia en este tipo de entidades, principalmente cooperativas y sociedades laborales.

Por ese motivo, en este estudio, intentaremos analizar cómo el teletrabajo o el trabajo a distancia y la desconexión digital pueden contribuir, o no, a conciliar mejor la vida personal, familiar y profesional de las personas socias trabajadoras en las sociedades laborales y en las cooperativas de trabajo asociado, por las particularidades o especialidades que estas figuras presentan en atención a la doble aportación, capital y trabajo, a las sociedades de las que son miembros. Estas figuras difieren entre ellas por el tipo de vínculo entre ellas y la sociedad, ya que mientras que en las cooperativas el vínculo entre las personas socias trabajadoras es societario, en las sociedades laborales existe un doble vínculo societario y laboral, lo que afectará a la aplicación de las medidas de teletrabajo o desconexión digital.

Es fundamental conocer la normativa y por lo tanto el marco jurídico en el que se desarrolla el trabajo a distancia y la desconexión digital; estudiaremos así, su aplicación en las personas socias trabajadoras en las cooperativas de trabajo asociado y en las sociedades laborales, así como la incorporación de estas medidas en planes de igualdad en las cooperativas y en las sociedades laborales.

2. MARCO JURÍDICO DEL TRABAJO A DISTANCIA (TELETRABAJO)

El teletrabajo o trabajo a distancia permite una mayor flexibilidad horaria y una disminución del tiempo de desplazamiento lo que evidentemente permite mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre que evitemos algunos riesgos aparejados, como la delgada línea que separa el tiempo de trabajo y de descanso o de familia, lo que puede ocasionar la simultaneidad o, incluso, la superposición de las responsabilidades familiares y laborales con consecuencias negativas tanto en la esfera profesional como en la familiar.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia¹, que persigue desvincular el teletrabajo como medida de conciliación a la vez que apuesta por una regulación integral de esta forma de prestación, define el trabajo a distancia como la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Define también esta norma el teletrabajo, como el trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación².

Esta legislación concede a nuestro ordenamiento jurídico español un marco jurídico unitario para la realización del trabajo a distancia y establece la voluntariedad para aquellas personas trabajadoras que deseen acceder al mismo en igualdad de condiciones, superando la redacción del anteproyecto en la que dibujaba una connotación clara de género al apuntar a aquellas personas con cargas familiares³. Esto persigue evitar la perpetuación de los roles de crianza u cuidado que recaen sobre las mujeres. El art. 8.3 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia establece que *“los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente Ley”*.

¹ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE nº 164, de 10 de julio de 2021).

² Vid., Sierra Hernaiz, E. (2023): *El nuevo régimen legal y convencional del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia, con especial referencia al teletrabajo. Cuestiones claves*, Aranzadi, Navarra, pp. 23-33.

³ Vid., Nieto Rojas, P. (2023): “Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar ¿Es una herramienta eficaz para la igualdad de género?”, en AA.VV., *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*. (Romero Burillo, A. M. dir.), Aranzadi, Navarra, pp. 187-188.

El legislador dota de un importante papel a la negociación colectiva⁴ y a los planes de igualdad para la incorporación de fórmulas que permitan flexibilizar y adaptar, en la medida que sea posible, la jornada o la prestación laboral a las personas con responsabilidades familiares.

Centrándonos en los planes de igualdad, es importante el papel de los mismo para la identificación del impacto sobre las mujeres y los hombres la implantación de medidas de trabajo a distancia, poniendo el foco en evitar perpetuar los roles de género que sitúan a la mujer en un segundo plano en la esfera laboral por el uso del trabajo a distancia como medida de conciliación. Por ello el plan de igualdad deberá adaptarse a la realidad del trabajo a distancia o del teletrabajo y destinarse no solo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sino también y de forma especial a la corresponsabilidad⁵.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo⁶, insta a las comisiones negociadoras del plan de igualdad a plantear, dentro del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, si se prevé en el plan la implantación el desarrollo a distancia de puestos de trabajo o si ya existen en la empresa esa modalidad. En caso de existir o prever la modalidad de trabajo a distancia, se pregunta si se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación con el trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Por aportar algún dato, según los datos de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los Hogares (Año 2024), el 15,1% de los ocupados de 16 a 74 años afirmó haber teletrabajado durante la semana anterior a la entrevista. De media, se teletrabajaron 3 días a la semana, 0,1 días menos que en 2023. Los ocupados valoraron de forma muy positiva su experiencia con esta modalidad laboral, con una media de 8,7 puntos sobre 10⁷.

⁴ Se establecen diferentes remisiones a la negociación colectiva, bien para precisar la aplicación de determinadas cuestiones o para desarrollar algún derecho o procedimiento concreto, destacándose en el Preámbulo de la Ley 10/2021 la importancia de la negociación. *Vid.*, Montes Adalid, G. M. (2022): Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores, Aranzadi, Navarra, pp. 66-70; Sierra Hernaiz, E. (2023): *El nuevo régimen legal y convencional del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia, con especial referencia al teletrabajo. Cuestiones claves*, Aranzadi, Navarra, pp. 33-67.

⁵ *Vid.*, Nieto Rojas, P. (2023): "Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar ¿Es una herramienta eficaz para la igualdad de género?", en AA.VV., *La mujer ante los retos del trabajo 4.0.* (Romero Burillo, A. M. dir.), Aranzadi, Navarra, pp. 198-200.

⁶ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE nº 272, de 14 de octubre de 2020).

⁷ La Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares ha sido realizada por el INE siguiendo las recomendaciones metodológicas de la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat). Disponible en INEbase / Nivel y condiciones de vida (IPC) / Condiciones de vida / Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares / Resultados.

3. MARCO JURÍDICO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión digital en España se reconoce en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales⁸ (en adelante LOPD) y sigue la estela de la normativa francesa, que en enero de 2017 incorporó a su ordenamiento laboral el derecho a la desconexión⁹, adaptándose de esa forma al nuevo entorno digital.

El derecho a la desconexión digital en España se reconoce con el fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar. Continúa el precepto estableciendo que las modalidades de este derecho de desconexión digital *“atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.”* Esta regulación¹⁰ responde a un debate social existente en España sobre la racionalización de los horarios laborales reduciendo las jornadas laborales o aproximando su realización a horarios europeos que permitan o faciliten la conciliación¹¹. Responde a su vez a una realidad cambiante y dinámica de las relaciones laborales donde el uso de las nuevas tecnologías ha hecho que cambie el paradigma laboral donde ya no es imprescindible el *“presencialismo”* para ser eficiente, algo que la COVID 19 forzó y demostró.

La norma se aplica, de forma genérica, a todas las empresas y a todos los puestos de trabajo, lo que genera alguna dificultad a la hora de establecer y aplicar las medidas de desconexión y que genera un amplio debate y reflexiones. En este sentido, los protocolos arbitrados por las empresas para la aplicación de la desconexión digital pueden incluir cláusulas con excepciones, teniendo en cuenta que la limitación de este derecho a través de formulaciones genéricas puede ser declaradas nulas por los tribunales¹².

El derecho a la desconexión digital está en el punto de mira legislativo y así lo demuestra el ser uno los objetivos recogido en el texto de la consulta pública previa, de finales del año 2024, a la tramitación del Proyecto de Ley de Reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital y en que se pretende establecer el derecho irrenunciable de la persona trabajadora a la desconexión fuera de su jornada, así como el deber empresarial de garantizar tal derecho remitiendo a la negociación colectivas las modalidades de ejercicio.

⁸ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE nº 294, de 6 de diciembre de 2018), adaptaba el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

⁹ La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (ORF n° 0184 du 9 août 2016 texte n° 3) conocida como Loi Travail o Loi El Khomri, de aplicación a todas las empresas del territorio francés, deben implantar medidas de desconexión que aseguren que sus trabajadores y trabajadoras no usen los medios electrónicos propiedad de la empresa fuera de su horario laboral.

¹⁰ Precepto de clara inspiración francesa. Vid., Pérez de los Cobos y Orihuel, F. (2019): “Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 59, pp. 8-10.

¹¹ Finalizada la fase de consulta pública del proyecto de ley de reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión digital, con el que quiere reducir la jornada semanal máxima de las 40 horas a las 37,5 horas en 2025, del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en <https://expinterweb.mites.gob.es/participa/listado?tramite=2&estado=2>.

¹² SAN 44/2022 de 22 de marzo de 2022 (Id Cendoj: 2807924001202210004) declara nula la cláusula: “El trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurran las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula. Se considerará que existen circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del Trabajador”, por ser excesivamente vaga y genérica implicando una posible vulneración del derecho a la desconexión digital.

La consagración del derecho a la desconexión digital se realiza en el art. 88 LOPD, y pese a no estar de forma explícita en la Constitución, entendemos que este derecho puede estar comprendido dentro de los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, que según el art. 18.4 de la Constitución Española (en adelante CE) se garantizarán mediante la limitación en el uso de la informática a través de la ley¹³.

La Disposición final decimotercera de la LOPD, añadió un nuevo artículo 20 bis al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre¹⁴, que establece que las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Por último, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia reconoce en su art. 18 el derecho a la desconexión digital, estableciendo que las personas que trabajan a distancia, en particular en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 LOPD. A sí mismo, se considera un deber del empresario garantizar este derecho limitando el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada. En esta norma, se establece a su vez, que aquellas empresas con personas trabajadoras con esta modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborarán protocolos que establezcan tanto las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión como las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Así mismo, se reconoce que la negociación colectiva es clave para el derecho a la desconexión en el trabajo a distancia al poder establecer vía convenios colectivos los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

Del mismo modo que ocurre con las medidas de trabajo a distancia o de teletrabajo, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, en relación con el diagnóstico y el contenido de los planes de igualdad, se deberá recopilar la información en relación con el entorno digital y la desconexión, de modo que el contenido del plan de igualdad dentro de las medidas relacionadas con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral responderá a si se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital.

¹³ El Art. 18.1 Constitución Española (BOE nº 311, de 29 de diciembre de 1978). establece que "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. y el mismo art. 18.2 CE establece que "La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos". El derecho específico a la desconexión digital tiene cabida en este precepto de carácter abierto.

¹⁴ 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 nº 255, de 24 de octubre de 2015).

Por último, una breve mención a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales¹⁵ que establece que la organización empresarial debe garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, entre lo que se incluye la gestión de los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad, y del trabajo a distancia. Por ello, considerar e implementar medidas que garanticen y promuevan la desconexión digital de las personas trabajadoras son medidas necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

4. EL TRABAJO A DISTANCIA Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL AL SERVICIO DE LA CONCILIACIÓN EN LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL, ESPECIAL REFERENCIA A LAS SOCIEDADES LABORALES Y A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

La figura de la persona socia trabajadora, como persona que presta su trabajo de forma personal y directa para cumplir el objeto social de la entidad de la que participa del capital, está presente en las entidades de la economía social, no solo en las sociedades laborales, sino también en las sociedades cooperativas, y en lo que a nuestro estudio interesa, más concretamente en las cooperativas de trabajo asociado en las que se da la doble condición de persona socia y que aporta trabajo. Ambos tipos sociales facilitan el acceso de las personas trabajadoras a los medios de producción y consecuentemente, son objeto de promoción y fomento por parte de los poderes públicos en cumplimiento del art. 129.2 CE y de las Recomendaciones y Resoluciones de organizaciones internacionales.

Por este motivo en este apartado, una vez nos aproximemos a la figura de la persona socia trabajadora en las cooperativas de trabajo asociado y en las sociedades laborales, estudiaremos el ejercicio de los derechos de trabajo a distancia y desconexión digital para el ejercicio corresponsable de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en estas entidades de la economía social.

4.1. La persona socia trabajadora en las cooperativas de trabajo asociado y en la sociedad laboral

La definición de cooperativa de trabajo asociado que contienen las leyes de cooperativas bascula sobre la idea de la cooperativización del trabajo personal, para producir en común bienes o servicios para terceros (para el mercado), que permitan satisfacer las necesidades o aspiraciones laborales de todas o de algunas de las personas socias, simultáneamente o con carácter rotatorio o estacional, a tiempo completo o parcial, con carácter indefinido o temporal.

El art. 80 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas¹⁶, establece que la relación de las personas socias trabajadoras con la sociedad cooperativa es de naturaleza societaria. Pese a la naturaleza societaria del vínculo entre la persona socia trabajadora y la cooperativa, hay que remitir a tres bloques normativos. Un bloque con normativa societaria que regula todo lo relativo a la condición de socio de la cooperativa,

¹⁵ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995).

¹⁶ Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. (BOE nº 70, de 17 de julio de 1999). En España junto a esta normativa estatal existen normativa de cooperativas de carácter autonómico. Un listado actualizado de normativa cooperativa en España puede ser consultado en <https://www.cepes.es/legislacion>.

otro bloque mixto o cooperativo laboral formado por normas de Derecho cooperativo, pero salpicadas o impregnadas por la legislación laboral y un tercer bloque de normativa laboral a la que remite la propia legislación cooperativa, que regula ciertos aspectos de la prestación de trabajo.

En este sentido, la impregnación de la normativa laboral en las normas cooperativas se produce por la extensión de las propias normas laborales en cuestiones como las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal o la prevención de riesgos laborales¹⁷.

Las sociedades laborales, reguladas en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (en adelante LSLP¹⁸), son sociedades de capital, por su forma de sociedad anónima o de responsabilidad limitada, que presentan como rasgo diferencial fundamental, la promoción de sus personas trabajadoras indefinidas a la condición de persona socia y que ejerza el control de la sociedad. Los requisitos que debe cumplir, acumuladamente, una sociedad anónima o de responsabilidad limitada, para ser calificada como laboral, se concretan principalmente en tres. En primer lugar, la imposición de límites al porcentaje de capital que puede poseer cada de persona socia, estableciendo que la mayoría del capital social ha de ser propiedad de las personas trabajadoras que prestan servicios retribuidos de forma personal y directa, con contrato laboral por tiempo indefinido, y que ningún socio o socia pueda estar en posesión de acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social, estableciendo de esta forma tres socios o socias como mínimo, salvo excepciones (art. 1.2.b LSLP). El segundo requisito atiende a la imposición de límites al número de horas trabajadas al año por personas trabajadoras no socias, no debiendo superar las horas trabajadas al año por las personas socias trabajadoras indefinidas no socias, el cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de las horas trabajadas por las personas socias trabajadoras (art. 1.2.c LSLP). El tercero de los requisitos exigidos para la calificación de laboral de una sociedad es la necesidad de una reserva especial que deberá dotarse con el diez por ciento del beneficio líquido de cada ejercicio, al menos hasta que alcance una cifra superior al doble del capital social (art. 14 LSLP).

La persona socia trabajadora en las laborales es titular de dos relaciones jurídicas, una societaria y otra laboral¹⁹.

La relación jurídica laboral de la persona socia trabajadora con la sociedad, en virtud de la prestación de trabajo o servicio de forma directa y personal a la misma, por el que recibe un salario como remuneración como titular de un contrato de trabajo de carácter indefinido, se somete al Derecho del Trabajo. Mientras, el vínculo societario, que nace de la aportación al capital social y que convierte a la persona socia trabajadora en titular de acciones o participaciones de la sociedad laboral y por tanto

¹⁷ Vid., López Gandía, J. (2006): *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 559-604; López i Mora, F. (2016): "Socios trabajadores de cooperativas y Estatuto profesional: revisión crítica y propuestas", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 315-325; García Campá, S., Senent Vidal, M. J. (2016): "¡Mis socios no me dejan conciliar! El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en las sociedades cooperativas. Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda), de 16 de junio de 2016", *CES*, nº 38, pp. 193-220.

¹⁸ Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (BOE nº 247, de 15 de octubre de 2015).

¹⁹ Vid., Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J. (2017): "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral y encuadramiento en Seguridad Social de los socios trabajadores", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, pp. 216-217.

participe de sus beneficios o pérdidas, así como en titular un haz de derechos y obligaciones se somete al Derecho Mercantil, básicamente a la LSLP y de forma supletoria al Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital²⁰.

4.2. El trabajo a distancia y la desconexión digital al servicio de la conciliación en la persona socia trabajadora de las cooperativas de trabajo asociado y en la sociedad laboral

Las posibles particularidades en la aplicación de los derechos de desconexión digital y el trabajo a distancia en la persona socia trabajadora, son objeto de interés en atención al doble vínculo societario y laboral en el caso de las sociedades laborales y que aplica la normativa laboral en su condición de persona que presta servicios retribuidos de forma personal y directa con un contrato laboral; y en las cooperativas de trabajo asociado, por la extensión de las normas laborales en cuestiones como las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal o la prevención de riesgos laborales, pese la naturaleza societaria del vínculo que las une con las cooperativas.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un principio jurídico de la Unión Europea, calificado en el ámbito del Derecho del Trabajo como un principio jurídico emergente de claro signo social²¹ que encuentra su tutela mediante la aplicación de lo previsto en la legislación laboral, mientras que en el ámbito societario cabe un amplio margen de disposiciones que para su concreción remiten a regulación interna de las sociedades.

Los derechos de conciliación no tienen una mención expresa en nuestra Constitución y por tanto no pueden beneficiarse de una tutela *erga omnes*²², pero debemos decir que el reconocimiento de estos derechos de conciliación/corresponsabilidad en las entidades de la economía social, de la que forman parte las sociedades laborales y las cooperativas, pueden considerarse implícitos en sus principios²³, y particularmente, para las sociedades laborales desde la promulgación de la Ley 44/2015, suponen un verdadero deber para su administración²⁴.

En relación con el trabajo a distancia, en lo que a las sociedades laborales se refiere, y en concreto con las personas socias trabajadoras, de forma general es de aplicación la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en los términos anteriormente explicados, mientras que, en las cooperativas de trabajo asociado, no es de aplicación respecto de las personas socias trabajadoras (si para las personas trabajadoras por cuenta ajena), en virtud del vínculo societario y no laboral. Esto no

²⁰ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (BOE nº 161, de 03 de julio de 2010).

²¹ Vid., Correo Carrasco, M.(2010): "Tiempos de trabajo e igualdad: regulación legal y negociación colectiva", *Revista Derecho Social*, nº 49, 2010, p. 196.

²² Vid., Senent Vidal, M. J.: "Herramientas jurídicas para la aplicación de las perspectivas de género a la regulación de las cooperativas y otras entidades de la economía social", *Deusto Estudios Cooperativos*, nº 12, 2019, pp. 29-42.

²³ Vid., Fajardo García, G. (2012): "El fomento de la "economía social" en la legislación española", *REVESCO*, nº 107, 2012, pp. 58-97.

²⁴ Vid., Rodríguez González, A. (2018): "El órgano de administración de las sociedades laborales", en A.A.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 883-910; Fernández Sahagún, M. S. (2019): "Responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral por incumplimiento de los deberes específicos", *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº. 34, 2019, pp. 11-50.

significa que no se pueda prestar el trabajo en la modalidad a distancia o teletrabajo en las cooperativas, sino que como muchas de las materias relativas a la prestación laboral de la persona socia trabajadora está podrá ser regulada vía estatutos, reglamento de régimen o acuerdos internos.

En relación con el derecho a la desconexión digital, para las personas socias trabajadoras en las sociedades laborales, en virtud del contrato de trabajo se la norma que recoge el derecho a la desconexión digital y en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, se extiende la aplicación de disposiciones laborales a las personas socias trabajadoras al radicar este derecho en la prestación de trabajo y como se ha visto anteriormente, estaríamos ante una materia objeto de prevención de riesgos laborales²⁵.

Los planes de igualdad son el instrumento que integra una serie de medidas, entre las que se encuentran las que permitan el ejercicio de estos derechos, dirigidas a promover la igualdad entre hombre y mujeres y eliminar las discriminaciones que pudieran existir dentro de la empresa. La obligatoriedad de la implementación del plan de igualdad en sociedades laborales de 50 o más personas trabajadoras, entre las que se incluyen las personas socias trabajadoras, hace que se tengan en cuenta en el diagnóstico e implantación del plan de igualdad medidas que incluyan la modalidad de trabajo a distancia y de desconexión digital para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el caso de las cooperativas de trabajo asociado, la obligatoriedad en la implantación del plan de igualdad es para cooperativas con 50 o más personas trabajadoras por cuenta ajena, no computando en este número las personas socias trabajadoras por la naturaleza societaria del vínculo con la cooperativa. Aún así, como ya hemos comentado, a estos socias y socios trabajadores se les aplicaría toda la normativa transversal que ampara la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, desde el artículo 14 de la Constitución Española, hasta los artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo²⁶, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sin olvidar cualquier medida recogida en su normativa específica, incluida la normativa autonómica, para promover una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el caso de las sociedades cooperativas. Pese a la no obligatoriedad, muchas cooperativas cuentan con planes de igualdad, resultado de la autogestión y autorregulación propia del movimiento cooperativo, en coherencia, con los valores y principios cooperativos.

Es importante mencionar, que algunas comunidades autónomas como Euskadi han ido más allá estableciendo la obligatoriedad de tener un plan de igualdad (Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, de la Comunidad Autónoma de Euskadi) a partir del 29 de junio de 2024, en los términos regulados en el artículo 32bis y en la Disposición Transitoria tercera que se añaden por dicha norma en la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi²⁷.

²⁵ Vid. Íscar de Rojas, P. (2022): "Responsabilidad social empresarial en las cooperativas: buenas prácticas en materia de desconexión digital", *CIRIEC - España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 40, pp. 113-156.

²⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (*BOE* nº 71, de 23 de marzo de 2007).

²⁷ Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (*BOPV* nº 247, de 30 de diciembre de 2019) y Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo (*BOPV* nº 247, de 29 de diciembre de 2023).

En relación al derecho a la desconexión digital, tanto las cooperativas como las sociedades laborales, en cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, deben garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, por lo que estas deben considerar e implementar aquellas medidas que garanticen y promuevan la desconexión digital de las personas trabajadoras son con el fin de prevenir los riesgos psicosociales que derivan del uso continuado de herramientas tecnológicas y evitar el riesgo de fatiga informática.

4. CONCLUSIONES

Es innegable que la modalidad de trabajo a distancia permite favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, gracias a una mayor flexibilidad en el horario laboral y la eliminación de los tiempos de desplazamiento. Pero debemos advertir que puede convertirse en una trampa si no se establecen y se separan de forma clara el tiempo de trabajo del tiempo de descanso o de familia. Es importante no superponer o simultanear las responsabilidades laborales y familiares con el fin de evitar consecuencias negativas tanto en la esfera laboral como en la familiar y personal.

La Ley 10/2021 que regula el trabajo a distancia, se aplica a las personas socias trabajadoras de la sociedad laboral, permitiendo que de forma totalmente voluntaria y siempre que se pueda, el trabajo se pueda prestar en su domicilio o en un lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. La negociación colectiva y los planes de igualdad juegan un papel importante para dotar de fórmulas que permitan flexibilizar y adaptar, en la medida que sea posible, la jornada o la prestación laboral a las personas con responsabilidades familiares. En el caso de las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado, en atención a la relación societaria que le vincula con la sociedad no le sería de aplicación directa la normativa del trabajo a distancia, pero vía implantación del plan de igualdad que es obligatorio para las cooperativas de 50 o más personas trabajadoras, se podrían articular medidas que favorezcan el trabajo a distancia y de esta forma la corresponsabilidad.

El derecho a la desconexión digital reconocido en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales pretende garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar, así como fomentar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar. Este derecho está reconocido para las personas socias trabajadoras, tanto en las sociedades laborales como en las sociedades cooperativas, en estas últimas por la extensión de la aplicación de disposiciones laborales al radicar este derecho en la prestación de trabajo.

En relación a los planes de igualdad y la no obligatoriedad para las cooperativas ni para las sociedades laborales de menos de 50 personas trabajadoras, la implantación de un plan de igualdad que integre medidas dirigidas a promover la igualdad entre hombre y mujeres y eliminar las discriminaciones que pudieran existir, como medidas que favorezcan el trabajo a distancia y el derecho a la desconexión digital, encuentran su cabida en base a su funcionamiento con respeto a los principios y valores que persiguen como entidades de la economía social, entre los que se encuentra el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital son medidas al servicio de las personas socias trabajadoras en las cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales para favorecer y hacer efectiva una conciliación real de la vida personal, laboral y familiar.

BIBLIOGRAFÍA

CORREO CARRASCO, M. (2010): "Tiempos de trabajo e igualdad: regulación legal y negociación colectiva", *Revista Derecho Social*, nº 49, 2010, pp. 188-225.

FAJARDO GARCÍA, G. (2012): "El fomento de la "economía social" en la legislación española", *REVESCO*, nº 107, 2012, pp. 58-97.

FERNÁNDEZ SAHAGÚN, M. S. (2019): "Responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral por incumplimiento de los deberes específicos", *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº. 34, 2019, pp. 11-50.

GARCÍA CAMPÁ, S, SENENT VIDAL, M. J. (2016): "¡Mis socios no me dejan conciliar! El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en las sociedades cooperativas. Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda), de 16 de junio de 2016", *CES*, nº 38, pp. 193-220.

ÍSCAR DE ROJAS, P. (2022): "Responsabilidad social empresarial en las cooperativas: buenas prácticas en materia de desconexión digital", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 40, pp. 113-156.

LÓPEZ GANDÍA, J. (2006): *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia.

LÓPEZ I MORA, F. (2016): "Socios trabajadores de cooperativas y Estatuto profesional: revisión crítica y propuestas", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 315-325.

MONTES ADALID, G. M. (2022): *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores*, Aranzadi, Navarra.

NIETO ROJAS, P. (2023): "Trabajo a distancia y conciliación de la vida laboral y familiar ¿Es una herramienta eficaz para la igualdad de género?, en AA.VV., *La mujer ante los retos del trabajo 4.0.* (Romero Burillo, A. M. dir.), Aranzadi, Navarra, pp. 181-216.

PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. (2019): "Poderes del empresario y derechos digitales del trabajador", *Revista Trabajo y Derecho*, nº 59, pp. 16-29.

RÍOS MAESTRE, J. M., Y LUJÁN ALCARAZ, J. (2017): "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral y encuadramiento en Seguridad Social de los socios trabajadores", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, pp. 213-241.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A. (2018): "El órgano de administración de las sociedades laborales", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 883-910.

SENENT VIDAL, M. J.: "Herramientas jurídicas para la aplicación de las perspectivas de género a la regulación de las cooperativas y otras entidades de la economía social", *Deusto Estudios Cooperativos*, nº 12, 2019, pp. 29-42.

SIERRA HERNAIZ, E. (2023): *El nuevo régimen legal y convencional del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia, con especial referencia al teletrabajo. Cuestiones claves*, Aranzadi, Navarra.

Conciliación de la vida profesional, personal y familiar en las cooperativas portuguesas. Un análisis jurídico

Deolinda Meira

CEOS.PP, ISCAP, Polytechnic of Porto, Portugal

meira@iscap.ipp.pt

<https://orcid.org/0000-0002-2301-4881>

1. INTRODUCCIÓN

Esta comunicación pretende responder a la siguiente pregunta: ¿En qué medida el régimen jurídico de las cooperativas promueve el derecho a la conciliación y, en consecuencia, la igualdad de género?

Para responder a esta pregunta, y con referencia al ordenamiento jurídico portugués, comenzaré abordando el derecho a conciliar la vida profesional, personal y familiar como una dimensión del concepto de trabajo decente, destacando también el vínculo esencial entre las cuestiones de conciliación y de igualdad de género. En segundo lugar, hablaré de la convergencia entre el trabajo decente y la forma jurídica de las cooperativas. Terminaré esta comunicación con un breve resumen final.

2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO DIGNO Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha asumido como una de sus prioridades el Programa de Trabajo Decente, basado en un amplio conjunto de recomendaciones en materia de empleo, protección social, normas laborales, principios y derechos fundamentales de los trabajadores y diálogo social¹.

El concepto de trabajo decente sintetiza la misión histórica de la OIT de promover oportunidades para que hombres y mujeres obtengan un trabajo productivo y de calidad en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, y se considera una condición fundamental para superar la pobreza, reducir las desigualdades sociales, garantizar la gobernanza democrática y el desarrollo sostenible.

Existe, por tanto, una interconexión en este concepto entre las dimensiones de dignidad, inclusión y sostenibilidad, asumiendo que el trabajo decente es una condición para el progreso equitativo, inclusivo y sostenible².

El concepto de “trabajo decente” apareció por primera vez en la *Memoria del Director General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, titulada “Trabajo decente” (junio de 1999)³, y fue retomado posteriormente en diversos documentos

¹ Sobre la historia y la relevancia de la OIT, véase A. M. FERNANDES, “Uma organização diferente das outras”, *ROA-Revista da Ordem dos Advogados*, I-II, 2019, pp. 33-56.

² Véase D. GHAI, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, n.º 2, 2003, pp. 125-160.

de la OIT, en particular en el Informe “El empleo atípico en el mundo. Desafíos y perspectivas” de 2016, en el que se afirma que “corresponde a los gobiernos, así como a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, a través de esfuerzos nacionales, regionales e internacionales, unirse para responder a los desafíos en el mundo del trabajo, con el objetivo de promover el trabajo decente para todos”³.

Este concepto es el punto de convergencia de cuatro de los objetivos estratégicos de la OIT: el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, haciendo hincapié en la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso y trabajo infantil; la promoción del empleo productivo y de calidad; el refuerzo de la protección social; y el fortalecimiento del diálogo social.

Se trata de un concepto ético-jurídico, de naturaleza *soft law*, que pretende establecer un modelo de relaciones laborales capaz de erradicar la precariedad en el trabajo, reducir el desempleo, garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, unos ingresos justos por el trabajo realizado, unos niveles adecuados de higiene, seguridad y salud en el trabajo, unas perspectivas de desarrollo personal, una organización equilibrada del tiempo de trabajo que permita a los trabajadores conciliar su vida profesional con su vida personal y familiar, entre otras cosas⁵.

La promoción del trabajo decente para todos también se refleja en el octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), denominado “Trabajo decente y crecimiento económico”, de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en 2015 por todos los miembros de las Naciones Unidas, incluido Portugal⁶. Este ODS establece que “el crecimiento económico sostenible puede crear las condiciones que permitan a las personas tener empleos estables y decentes que estimulen la economía y no dañen el medio ambiente⁷. Para ello, deben promoverse oportunidades y condiciones de trabajo decente para toda la población en edad de trabajar”.

El octavo ODS destaca así la importancia del trabajo decente para lograr un desarrollo económico inclusivo y sostenible. En la misma línea, el informe de la OIT de 2019 titulado “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo” (adoptado por la OIT en su 108ª reunión) reconoce que el trabajo tiene una doble dimensión económica y social, por lo que es imperativo promover la inversión en trabajo decente y sostenible mediante la aplicación de un modelo empresarial centrado en las personas⁸.

A nivel europeo, en el contexto del relanzamiento y renovación de la agenda política europea en el ámbito social y con vistas a promover una convergencia social al alza en torno a mejores condiciones de vida y de trabajo en la Unión Europea, se encuentra la *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo* (SWD(2017) 200 final, de 26 de abril de 2017), que aprue-

³ Véase OIT, 1999, disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

⁴ Véase OIT, 2016: 25. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

⁵ Sólo los convenios de la OIT son verdaderas normas que pueden incorporarse a la legislación nacional. En el caso de las recomendaciones contenidas en los informes, se trata de directrices o principios programáticos sin verdadero carácter normativo.

⁶ Resolución 70/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (25 de septiembre de 2015, Ref: A/RES/70/1).

⁷ Véase J. LÓPEZ RODRÍGUEZ, “La promoción del trabajo decente a través del principio cooperativo de educación, formación e información”, *Boletín De La Asociación Internacional De Derecho Cooperativo*, n.º 58, 2021, pp. 115-135.

⁸ Véase OIT, 2019a. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf.

ba la creación de un *Pilar Europeo de Derechos Sociales*, basado en veinte principios y derechos fundamentales agrupados en tres bloques temáticos: igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral; condiciones laborales justas; y protección e inclusión social. Entre los principios y derechos de cada bloque, destacaremos aquellos que están más estrechamente relacionados con la promoción de un trabajo digno, inclusivo y sostenible. Así, en el primer bloque, destacamos los principios de educación, formación y aprendizaje permanente, el principio de igualdad entre hombres y mujeres, el principio de igualdad de oportunidades y el principio de apoyo activo al empleo. En el segundo bloque, destacamos los principios de empleo seguro y adaptable al cambiante contexto económico y tecnológico, el principio de salario justo que garantice un nivel de vida digno, el derecho a la información sobre las condiciones de empleo y la protección en caso de despido, la promoción del diálogo social, la participación de los trabajadores, la conciliación de la vida laboral y familiar y el derecho a un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y el derecho a la protección de datos. El tercer bloque incluye la promoción de una protección social adecuada y el derecho a las prestaciones por desempleo⁹.

El 4 de mayo de 2021, en la Cumbre de Oporto, la Comisión Europea presentó un “*Plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales*”, que incluye un conjunto de medidas destinadas a crear más y mejores empleos, promover las cualificaciones y la igualdad, y mejorar la protección y la inclusión sociales. Estas medidas pretenden contribuir a la consecución de tres objetivos de aquí a 2030, a saber: (i) alcanzar al menos una tasa de empleo del 78% en la Unión Europea; (ii) que al menos el 60% de los adultos participen cada año en actividades de formación; (iii) reducir el número de personas en riesgo de exclusión social o pobreza en al menos 15 millones de personas¹⁰.

Como ya se ha señalado, la conciliación de la vida profesional, personal y familiar forma parte del concepto de trabajo decente.

Diversos estudios señalan la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar para la salud mental, emocional y física de las personas¹¹.

La doctrina también hace hincapié en el vínculo inextricable entre las cuestiones de conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de género. El acceso masivo de las mujeres al mercado laboral desde los años 60 ha generado nuevas necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar. Además, una parte importante de la discriminación en el trabajo y el empleo entre hombres y mujeres se deriva de cuestiones relacionadas con la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar¹².

Según el artículo 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, “debe garantizarse la protección jurídica, económica y social de la familia. Para conciliar la vida familiar y profesional, toda persona tiene derecho a la protec-

⁹ Véase F. BONCIU, “The European Pillar of Social Rights: Too Little, Too Late?”, *Romanian Journal of European Affairs* Vol. 18, n.º1, 2018, pp. 60-70.

¹⁰ Comisión Europea, Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, 2021. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

¹¹ Véase K. HENNESSY, *Work-family balance: An exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, 2007, <http://hdl.handle.net/1903/7269>

¹² Véase M. R. PALMA RAMALHO, “Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar”, In *Estudos de Direito do Trabalho*, I, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 269-277.

ción contra el despido por motivos relacionados con la maternidad, a un permiso de maternidad retribuido y a un permiso parental por nacimiento o adopción de un hijo.

En el mismo sentido, el artículo 59, apartado 1, letra b), de la Constitución de la República Portuguesa (CRP) establece que: “Todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, raza, ciudadanía, territorio de origen, religión, convicciones políticas o ideológicas, tienen derecho (...): b) A la organización del trabajo en condiciones socialmente dignas, de modo que facilite la realización personal y permita la conciliación de la actividad profesional con la vida familiar.” A su vez, la letra h) del apartado 2 del artículo 67 subraya que corresponde al Estado proteger a la familia “promoviendo la conciliación de la vida laboral y familiar mediante la coordinación de las distintas políticas sectoriales”.

En el Código del Trabajo portugués¹³ también encontramos un amplio abanico de normas que protegen el derecho a la conciliación de la vida profesional con la vida personal y familiar, en particular las siguientes: la prohibición de discriminar a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia y a las trabajadoras o empleadas por razón de su situación familiar en el acceso al empleo (art. 24, n° 1); la prohibición absoluta de preguntas y reconocimientos médicos sobre el estado de embarazo de las solicitantes de empleo (art. 19, n° 2); la garantía de condiciones de trabajo especiales durante el embarazo, el puerperio y la lactancia (en concreto, en lo que respecta al trabajo nocturno, el trabajo peligroso y las horas extraordinarias), la concesión de diversos permisos relacionados con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la adopción y el cuidado de los hijos (arts. 35 y ss. 35 y ss.), la consagración del derecho de los trabajadores a ausentarse del trabajo para atender a los hijos y otros miembros de la familia (art. 249, n° 2, al. e), el establecimiento de un régimen especial de ordenación del tiempo de trabajo por razón de las necesidades de cuidados familiares, así como el derecho a quedar exento de determinados regímenes de ordenación del tiempo de trabajo por la misma razón, el establecimiento de una presunción de despido improcedente de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia y en situación de permiso parental inicial (art. 63), así como la imposición de requisitos de procedimiento para justificar la no renovación de los contratos de duración determinada de estas categorías de trabajadores (art. 144, n° 3).

Más recientemente, se aprobó en Portugal la Ley 13/2023, de 3 de abril, en el contexto de la Agenda de Trabajo Decente, uno de cuyos objetivos es mejorar las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Para lograr este objetivo, destacan nuevas medidas en materia de permiso parental, teletrabajo y cuidadores informales.

El permiso parental exclusivo del padre pasa de 20 a 28 días consecutivos, se incrementa el subsidio cuando el permiso parental se comparte a partes iguales entre padre y madre y, a partir de 120 días, el permiso puede ser utilizado a tiempo parcial por ambos progenitores, aumentando la duración total. Se amplían las exenciones y el permiso a quienes quieran adoptar o ser familia de acogida.

Se consagra el derecho al teletrabajo, sin necesidad de convenio, y se amplía a los padres de niños con discapacidad, enfermedades crónicas u oncológicas.

¹³ Ley n° 7/2009, de 12 de febrero, modificada por la Ley n° 13/2023, de 03/04.

Los cuidadores informales no primarios tendrán ahora cinco días de permiso y derecho a 15 días de ausencia justificada, y tendrán derecho a teletrabajo, horario flexible o trabajo a tiempo parcial.

3. CONVERGENCIA ENTRE EL TRABAJO DECENTE, LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y LA FORMA JURÍDICA COOPERATIVA

3.1. Reconocimiento internacional de la convergencia

Existen varios documentos internacionales que destacan la convergencia entre el trabajo decente, inclusivo y sostenible y la forma jurídica de las cooperativas.

En primer lugar, *la Recomendación 193 de la OIT sobre la promoción de las cooperativas*, adoptada en Ginebra en junio de 2002¹⁴. En el preámbulo de esta Recomendación se destaca la importancia de las cooperativas para la creación de empleo, subrayando que “las cooperativas, en sus diversas formas, promueven la más plena participación en el desarrollo económico y social de todos los pueblos”. Más adelante en la Recomendación, se anima a los Estados a “adoptar medidas para promover el potencial de las cooperativas en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, con el fin de ayudarlas a ellas y a sus miembros a: a) crear y desarrollar actividades generadoras de ingresos y empleos decentes y sostenibles”.

El 11 de septiembre de 2009, la OIT, en su *Resolución “Superar la crisis: un pacto mundial para el empleo”*, subrayó la importancia de la cooperación para “establecer un marco mundial de regulación y control más sólido y coherente para el sector financiero, de modo que pueda servir mejor a los intereses de la economía real, favorecer a las empresas sostenibles y el trabajo decente” (Punto 21.1).¹⁵ así como reorientar la economía para que “acelere la recuperación del empleo, reduzca las brechas sociales” y apoye “la consecución de los objetivos de desarrollo haciendo realidad el trabajo decente” (Punto 21.3). En resumen, el “*Pacto Mundial para el Empleo*” deja claro el estrecho vínculo existente entre la cooperación y la promoción del trabajo decente. Como sabemos, la forma jurídica cooperativa se basa en la cooperación de sus miembros para llevar a cabo una actividad dirigida a satisfacer sus necesidades. El valor de la cooperación forma parte de la identidad cooperativa y actúa como marco ético de los principios cooperativos, como veremos a continuación.

Por último, el 10 de junio de 2022, la OIT aprobó la Resolución sobre “Trabajo Decente y Economía Social y Solidaria”, que presenta las Conclusiones y Recomendaciones de la discusión general de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo. En esta resolución, la OIT reconoce que la economía social y solidaria engloba a las empresas, organizaciones y otras entidades que realizan actividades económicas, sociales y medioambientales de interés colectivo o general, que se basan en los principios de cooperación voluntaria y ayuda mutua, gobernanza democrática o participativa, autonomía e independencia, y primacía de las personas y del fin social sobre el capital en la distribución y utilización de los excedentes o beneficios, así como de los activos, que las organizaciones de la economía social y solidaria aspiren a la viabilidad y sos-

¹⁴ Véase OIT, R193 - Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_code:R193

¹⁵ Véase OIT, Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact (adopted by the International Labour Conference in 2009 and amended in 2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf

tenibilidad a largo plazo y a la transición de la economía informal a la economía formal, y que operen en todos los sectores de la economía, que pongan en práctica un conjunto de valores intrínsecos a su funcionamiento y que estén en consonancia con el cuidado de las personas y del planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la autogestión, la transparencia y la rendición de cuentas, y la realización de un trabajo digno que permita obtener medios de vida decentes. Esta Resolución subraya que, en función de las circunstancias nacionales, la economía social y solidaria incluye cooperativas, asociaciones, mutualidades, fundaciones, empresas sociales, grupos de autogestión y otras entidades que operan de acuerdo con sus valores y principios¹⁶.

En 2018, la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) adoptó la “*Declaración sobre el trabajo decente y contra el acoso*”, en la que afirma que “el movimiento cooperativo comparte el enfoque de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, hacia un mundo [...] donde todos puedan disfrutar de un trabajo decente y beneficiarse de un crecimiento económico inclusivo y sostenible”. Como voz internacional del movimiento cooperativo, la ACI “se compromete a respetar y promover los principios fundamentales del trabajo decente y a trabajar diligentemente para apoyarlos¹⁷”. Esta Declaración destaca el claro compromiso de la ACI para promover el trabajo decente.

En junio de 2019, en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT aprobó la “*Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo*”, en la que se compromete a promover la Economía Social y, en particular, las cooperativas, con el objetivo de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida. La OIT reconoce que el mundo del trabajo está experimentando grandes cambios y que, en este contexto, la cooperación, ejercida a través de las cooperativas y otras entidades de la economía social, puede dar una respuesta adecuada a estos cambios¹⁸.

En estrecha relación con este documento, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo también publicó en 2019 el informe “*Trabajar para un futuro mejor*”. En su esencia, este informe es una agenda centrada en las personas y basada en tres ejes de acción dirigidos a generar crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras. En concreto, el tercer pilar de esta agenda es aumentar la inversión en trabajo decente y sostenible a través, entre otras medidas, de la transformación de las economías. En este contexto, la Comisión recomienda la adopción de incentivos para promover la inversión en áreas clave que promuevan el trabajo decente y sostenible, así como la inversión en sectores de la economía que sean de importancia estratégica para esta promoción. Entre estos sectores, se hace especial hincapié en el sector de la economía social, que se caracteriza por “dar prioridad a las personas y a los objetivos sociales sobre el capital y el beneficio económico¹⁹”.

¹⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848633.pdf

¹⁷ Véase Alianza Cooperativa Internacional, Declaration on decent work and against harassment. Disponible en https://www.ica.coop/sites/default/files/2021-11/ICA%20Declaration_Harassement_final.pdf

¹⁸ Véase OIT, 2 Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work International Labour Office – Geneva: ILO, 2019 ISBN 978-92-2-132795-0 (print) ISBN 978-92-2-132796-7 (web pdf). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf.

¹⁹ Véase S. Canalda Criado, “El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales”, *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, núm. 132, 2019, pp. 77-96. <https://doi.org/10.5209/rev.654852019.78>.

A nivel de la Unión Europea, la *Resolución del Parlamento Europeo de 19 de febrero de 2009 sobre la Economía Social* (2008/2250(INI)) subraya que la Economía Social, que incluye a las cooperativas, desempeña un papel esencial en la economía europea al permitir la creación de empleos de calidad. La Resolución también reconoce que la Economía Social es un actor clave en la consecución de los objetivos establecidos en la Estrategia de Lisboa. En este sentido, se subraya que la Economía Social “contribuye a corregir tres desequilibrios fundamentales del mercado de trabajo: el desempleo, la precariedad laboral y la exclusión de los desempleados, tanto social como laboral”. La Resolución subraya que la Economía Social “tiene un papel que desempeñar en la mejora de la empleabilidad y en la creación de puestos de trabajo que normalmente no se deslocalizan”. Además, el texto señala que “los empresarios de la Economía Social son importantes agentes de reinserción”, reconociendo sus esfuerzos por crear y mantener empleos estables y de calidad²⁰.

3.2 Razones de la convergencia

La cooperativa destaca un modelo empresarial caracterizado por la primacía del individuo y de los objetivos sociales sobre el capital, la gobernanza democrática y participativa de los socios, la propiedad colectiva y la autogestión, la creación de puestos de trabajo estables y no desplazables, la equidad económica para los socios, la equidad en la distribución de los resultados y la misión estratégica de educar y formar a sus socios.

El sistema jurídico de las cooperativas se basa en su propia lógica, que la ACI denomina *Identidad Cooperativa*²¹. En 1995, en Manchester, la ACI basó esta identidad en un conjunto de principios (los Principios Cooperativos), un conjunto de valores (los Valores Cooperativos²²) que conforman esos principios y un Concepto de la Cooperativa²³.

Este concepto de identidad cooperativa ha sido acogido en el ordenamiento jurídico portugués²⁴.

En el Código Cooperativo Portugués (CCoop)²⁵, el concepto de cooperativa (artículo 2 del CCoop) está asociado a la necesaria obediencia a los principios cooperativos, que han alcanzado consagración jurídico-constitucional. De hecho, el artículo 61.2 de la Constitución de la República Portuguesa (CRP) establece que “se reconoce a todos el derecho a constituir libremente cooperativas, siempre que se observen los principios cooperativos”. A su vez, el artículo 82, apartado 4, letra a), de la CRP establece que el subsector cooperativo “abarca los medios de producción poseídos y

²⁰ Véase Parlamento Europeo, 2009. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52009IP0062>.

²¹ Los valores cooperativos que conforman estos principios son: i) los valores de autoayuda, responsabilidad individual, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, en los que se basa la actividad de las cooperativas como organizaciones; ii) los valores de honestidad, transparencia, responsabilidad social y altruismo, que se dirigen al comportamiento individual de los cooperativistas como tales.

²² Los valores cooperativos que conforman estos principios son: i) los valores de autoayuda, responsabilidad individual, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, en los que se basa la actividad de las cooperativas como organizaciones; ii) los valores de honestidad, transparencia, responsabilidad social y altruismo, que se dirigen al comportamiento individual de los cooperativistas como tales.

²³ En cuanto al concepto de cooperativa, la ACI ha establecido que “una cooperativa es una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para perseguir sus necesidades y aspiraciones comunes, ya sean económicas, sociales o culturales, a través de una empresa común y democráticamente controlada”.

²⁴ Véase Deolinda Meira y Maria Elisabete Ramos, “Os princípios cooperativos no contexto da reforma do Código Cooperativo português”, *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, 27, 2015, pp. 401-428.

²⁵ Ley nº 119/2015, de 31 de agosto, modificada por la Ley nº 66/2017, de 9 de agosto. Disponible en: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/c/view?cid=107981176>.

gestionados por cooperativas, de conformidad con los principios cooperativos”. De ahí que, en su funcionamiento, el incumplimiento por parte de la cooperativa de los principios cooperativos constituirá causa de disolución de la misma [artículo 112.1.h) del CCoop]. Se trata de una causa de liquidación forzosa por vía judicial.

Esta misma lógica en la que se basa el régimen jurídico de las cooperativas demuestra que las cooperativas son organizaciones empresariales atípicas, como lo demuestra la primacía del individuo y de los objetivos sociales sobre el capital; el gobierno democrático por parte de los socios; la combinación de los intereses de los socios con el interés general; la defensa y aplicación de los valores de solidaridad y responsabilidad; la reinversión de los excedentes en objetivos de desarrollo a largo plazo o en la prestación de servicios de interés para los socios o de interés general; la adhesión voluntaria y libre; la gestión autónoma e independiente.

En virtud de la lógica específica de su régimen jurídico, las cooperativas son capaces de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en línea con el concepto de trabajo decente, inclusivo y sostenible y la necesaria conciliación de la vida laboral y familiar, en los términos expuestos anteriormente²⁶.

En los términos del Código Cooperativo portugués, las cooperativas son “personas jurídicas autónomas, libremente constituidas, de capital y composición variables, que, mediante la cooperación y la ayuda mutua de sus socios, de acuerdo con los principios cooperativos, pretenden, sin ánimo de lucro, satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales o culturales” (nº 1 del art. 2 del CCoop).

Esta definición lleva implícitos dos elementos: un elemento positivo -la finalidad mutualista- y un elemento negativo -la ausencia de ánimo de lucro. Así, el objeto social de la cooperativa está estrechamente vinculado a su vocación mutualista, lo que significa que toda la actividad de la cooperativa está dirigida a promover los intereses de los socios, es decir, a satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales.

De hecho, la cooperativa se crea para eliminar al intermediario especulador, al asumir directamente los socios la función de la empresa, relegando así a la entidad social (la cooperativa) al papel de simple instrumento de articulación y activación de un determinado grupo (los socios), con vistas a satisfacer las necesidades de este grupo en condiciones más favorables que las que se obtendrían con la intervención de intermediarios.

Esta instrumentalidad de la cooperativa se basa en la idea de que la actividad social de la cooperativa está necesariamente orientada hacia sus socios, que son los principales beneficiarios de las actividades económicas y sociales que lleva a cabo.

La cooperativa se constituye “por y para los socios”, con los que opera en el marco de la actividad dirigida a ellos y en la que participan cooperando (denominada actividad cooperativizada por la legislación y doctrina españolas)²⁷.

Esta participación se concretará en un intercambio recíproco de servicios entre la cooperativa y los socios, servicios propios del objeto social de la cooperativa.

²⁶ Véase D. GUTIÉRREZ COLOMIDAS, “Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, vol. 139, 2021, e77442. <https://dx.doi.org/10.5209/rev.77442>.

²⁷ Véase C. VARGAS VASSEROT, *La actividad cooperativizada y las relaciones de la Cooperativa con sus socios y con terceros*. Monografía asociada a RdS, n.º 27, 2006, *passim*.

El hecho de que la finalidad principal de la cooperativa no sea obtener beneficios para luego repartirlos, sino proporcionar a sus socios ventajas directas en su economía individual, a través de su participación económica en la actividad de la cooperativa, refuerza su potencial para promover un trabajo decente, inclusivo y sostenible²⁸. En el caso concreto de la actividad laboral, la finalidad de la cooperativa será proporcionar puestos de trabajo a los socios en condiciones laborales adecuadas y con respeto a los derechos laborales .

Además, la cooperativa es una empresa de propiedad colectiva, es decir, que la empresa cooperativa es propiedad de quienes realmente aportan los recursos (mano de obra/servicios) que permiten su funcionamiento. La cooperativa se presenta como una empresa gestionada por socios cooperativistas, porque sus órganos están dotados de personal cooperativista.

El artículo 29.1 del CCoop establece que “los miembros de los órganos de gobierno son elegidos en asamblea general de entre los socios”. En consecuencia, con independencia del modelo de gestión y supervisión adoptado por la cooperativa (art. 28 del CCoop), los órganos están integrados por socios cooperativistas. Además, es obligación de cada cooperativista desempeñar los cargos sociales para los que ha sido elegido, salvo causa justificada de excusa (art. 22, n° 2, b), del CCoop)²⁹.

Este requisito de que los miembros de los órganos sean socios permitirá que los intereses de los socios estén directamente representados en sus órganos, con la ventaja de que los dirigentes de la cooperativa, guiados por su propia experiencia, tendrán siempre presentes los intereses de los socios, sin desviarse del fin principal de la cooperativa, que es, como hemos visto, satisfacer las necesidades de sus socios , que, en el caso concreto de las cooperativas de trabajo, será proporcionar a los socios un trabajo decente, inclusivo y sostenible³⁰.

También hay que señalar que una cooperativa es una empresa organizada y gestionada de forma democrática y participativa, en virtud del principio cooperativo de gestión democrática por parte de los socios. Este principio valora especialmente la participación de los socios en la gestión de las cooperativas y hace hincapié en la responsabilidad de los administradores frente a los socios que los eligen. De este principio se desprende que los socios controlan democráticamente la cooperativa y deben participar activamente en la formulación de políticas y en la toma de decisiones fundamentales, basándose en la regla de un socio, un voto (artículo 40.1 de la CCoop).

El derecho a participar en la asamblea general y a votar las propuestas del orden del día constituye el “núcleo duro” del derecho de participación de un socio en una cooperativa, ya que la “asamblea general es el órgano supremo de la cooperativa” (art. 33, n° 1 del CCoop).

Esta supremacía de la asamblea general significa que este órgano está en relación jerárquica con los órganos de dirección y supervisión. Así: (i) los asuntos más importantes y decisivos en la vida de la cooperativa son competencia de la asamblea general, que también abarca los asuntos de gestión (artículos 38, 109 y 110 del CCoop);

²⁸ Véase GUTIÉRREZ COLOMIDAS, “Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999”, cit., passim.

²⁹ Véase H. MÜNKNER, *Nueve Lecciones de Derecho Cooperativo*, Marburgo, Friedrich-Ebert-Stiftung, 1982, p. 73.

³⁰ Véase H. Henrý, “El derecho del trabajo y la autogestión cooperativa en el contexto internacional global”, *In Cooperativas de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus socios trabajadores* (Gemma Fajardo (Dir.) y M.J. Senent (coord.)), Ed. Tirant lo Blanch, 2016, pp. 33-47.

(ii) los miembros de los órganos de gobierno son elegidos y destituidos por la asamblea general (artículos 29 y 38(a) del CCoop); (iii) las decisiones de la asamblea general son vinculantes para los demás órganos y para todos los miembros (artículo 33(1) del CCoop).

Esta participación en la asamblea general no se limita al derecho a manifestar la voluntad mediante el voto. De hecho, el derecho a participar en la asamblea general engloba, además del derecho de voto, otros derechos como el de estar presente (o representado) en la asamblea, presentar propuestas y participar en el debate de las mismas³¹.

El hecho de que los socios de trabajo asociado puedan participar activamente en el funcionamiento de las cooperativas y en el proceso de toma de decisiones refuerza el compromiso de las cooperativas con la promoción de un trabajo decente, inclusivo y sostenible.

La cooperativa es también una organización empresarial basada en el deseo de servir a la comunidad. Esto se deriva de la necesaria observancia del Principio Cooperativo de *adhesión voluntaria y abierta* en cuanto a la admisión y salida de socios. Este principio establece que “las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a asumir las responsabilidades de la afiliación, sin discriminación de sexo, afiliación social, política, racial o religiosa”.

La voluntariedad significa que, dada la finalidad mutualista de la cooperativa, cualquier persona interesada -que cumpla los requisitos de admisión- debe poder incorporarse a la cooperativa como socio y beneficiarse de los servicios que ofrece. Esto significa que para ser socio de la cooperativa no es necesario adquirir la participación de otro socio ni esperar a que la cooperativa realice una ampliación de capital (artículo 19 del CCoop).

Este principio se traduce en la permeabilidad de la cooperativa a la hora de incorporar nuevos socios, lo que se justifica por el deseo de servir a la comunidad en la que opera la cooperativa. La incorporación de socios de la zona de actuación principal de la cooperativa ha sido una constante en este tipo de organizaciones, cuyo fin último sería satisfacer las necesidades sentidas por la comunidad, apareciendo así la cooperativa como una entidad generadora de empleo estable (principalmente porque las cooperativas, debido a su fuerte arraigo local, realizan actividades que, por su propia naturaleza, no pueden deslocalizarse) y fomentadora del espíritu emprendedor.

De ahí la estrecha relación entre el principio de adhesión voluntaria y abierta y el principio de interés por la comunidad, que establece que “las cooperativas trabajan por el desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas aprobadas por los socios”.

Así, al tiempo que se centran en las necesidades de sus socios, las cooperativas trabajan para lograr el desarrollo sostenible de sus comunidades, según los criterios aprobados por éstas .

Esta proximidad a la comunidad con la estabilidad del empleo cooperativo fomenta un trabajo digno, integrador y sostenible.

³¹Véase H. Henry, “El derecho del trabajo y la autogestión cooperativa en el contexto internacional global”, cit., pp. 33-47.

Esta admisión se basa en un principio de equidad económica que se deriva del principio cooperativo de *participación económica de los socios*, que habla de una aportación equitativa al capital de las cooperativas que recae sobre todos los socios (art. 3 del CCoop).

Esta *equidad económica* debe observarse a la hora de definir los requisitos económicos para adquirir la condición de socio, entre los que se encuentran: (i) el requisito económico principal impuesto por la ley, en forma de suscripción de capital social (art. 83 del CCoop); (ii) el requisito económico estatutario, en forma de realización de una cuota de ingreso (art. 90 del CCoop).

En cuanto a la aportación de capital, el importe de la aportación de cada socio puede ser el que decidan los socios, siempre que sea equitativo. Además, el capital aportado por los socios es instrumental. La participación del socio en la actividad de la cooperativa es esencial. Esto significa que estamos ante una organización empresarial caracterizada por el equilibrio en el poder económico de sus miembros, lo que en sí mismo fomenta el trabajo decente, inclusivo y sostenible.

La propiedad compartida de la cooperativa, basada en una gestión democrática y participativa, permitirá un reparto más justo del valor creado, que quedará en manos de las personas que realmente lo generaron y no en manos de un pequeño grupo de inversores.

A diferencia de una sociedad mercantil, el objetivo principal de una cooperativa no es obtener beneficios y luego repartirlos, sino maximizar las ventajas que los socios obtienen de las operaciones que realizan con la cooperativa o a través de ella.

A cambio de participar en la actividad cooperativizada, el socio recibirá ventajas económicas, que la doctrina denomina ventajas mutuas o excedentes. En el caso concreto de las cooperativas de trabajo, éstas se traducirán en una mayor y más justa remuneración por el trabajo realizado.

Los excedentes, al ser fruto del trabajo de los socios, se reparten entre ellos en proporción a su trabajo.

El reparto del retorno entre los socios será entonces proporcional a las transacciones realizadas por cada uno de ellos con la cooperativa en ese ejercicio. Dado que el excedente es el resultado de las transacciones de la cooperativa con sus cooperativistas, es comprensible que cuando se produzca el retorno, éste corresponda al volumen de estas transacciones y no al número de participaciones que cada cooperativista posea.

Estos criterios de participación y devolución de excedentes mejoran la capacidad de las cooperativas para proporcionar a sus miembros unos ingresos justos por el trabajo que realizan.

En cuanto a los resultados generados en la cooperativa, hay que tener en cuenta que la legislación cooperativa prohíbe la finalidad principal de obtener beneficios, pero no la realización de operaciones lucrativas.

No obstante, el legislador debe obligar a socializar los beneficios para no poner en peligro la finalidad no lucrativa de la cooperativa.

En efecto, tanto en las operaciones con terceros como en las actividades que no se correspondan con el objeto de la cooperativa, debe evitarse que el resultado de las mismas se reparta entre los socios, ya sea durante la vida de la cooperativa o en

el momento de su disolución, transfiriéndose íntegramente a reservas irrepartibles (artículos 99, 100 y 114 del CCoop).

Al obligar a destinarlo a reservas irrepartibles, que, entre otras cosas, se utilizarán para aumentar la capacidad y sostenibilidad de la cooperativa y, en consecuencia, el fomento del cooperativismo, el beneficio obtenido en la cooperativa se socializa y puede utilizarse para mejorar las condiciones de trabajo.

Por último, cabe señalar que en su organización y funcionamiento, las cooperativas deben observar el principio de educación, formación e información, que es un principio estratégico y un factor de legitimidad social de las cooperativas, lo que demuestra que la cooperativa no es sólo una organización económica, sino también una organización con fines educativos y sociales.

Este principio cooperativo establece que “las cooperativas promoverán la educación y la formación de sus socios, representantes electos, directivos y trabajadores para que puedan contribuir eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Deberán informar al público en general, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, sobre la naturaleza y las ventajas de la cooperación” (art. 3 del CCoop).

Este principio se dirige a los afiliados, los representantes elegidos, los directivos, los trabajadores y la comunidad.

El objetivo de la educación y la formación es contribuir eficazmente al desarrollo de la cooperativa proporcionando a los socios, representantes electos, directivos y empleados competencias y conocimientos que refuercen su cultura organizativa, basada en los principios y valores cooperativos, así como herramientas y competencias técnicas y profesionales adecuadas.

La educación y la formación dirigidas a la cualificación cívica, organizativa y profesional de los socios, de los miembros de los órganos de gestión y supervisión y de los trabajadores contribuirán a una mejor comprensión de los modelos de gobierno y supervisión de la cooperativa, impulsando la profesionalización de la gestión e induciendo a los socios a participar activamente en su cooperativa, a deliberar correctamente en las asambleas, a elegir conscientemente a sus órganos y a controlar su funcionamiento. Se potencia el ámbito mutualista de la cooperativa y su funcionamiento democrático y participativo.

Al dirigirse al público en general con información cooperativa -con el fin de darles a conocer las especificidades del modelo cooperativo y la filosofía e ideales que persigue- se fomentará nuevas afiliaciones y, sobre todo, afiliaciones conscientes, permitiendo que las cooperativas se inserten dinámicamente en la comunidad, sensibilizando a la población en general sobre la naturaleza y los beneficios de la cooperación, impulsando así la legitimidad social de las cooperativas.

Este principio se refleja en el estatuto de los socios, reconociéndoles el derecho a participar en las actividades de educación y formación cooperativas (artículo 21.1.f) del CCoop), con la consiguiente obligación de las cooperativas de organizar dichas actividades de educación y formación, y a tal fin de constituir una reserva “para la educación y formación cultural y técnica de los cooperativistas, de los trabajadores cooperativistas y de la comunidad” (artículo 97.1 del CCoop).

La reserva de educación, formación e información es una de las características más específicas del sistema jurídico cooperativo. Se trata de una reserva que debe constituirse por ley, es absolutamente irrevocable y sólo responde de las obligaciones contraídas en el ámbito de la actividad a la que está vinculada³².

Como sabemos, la educación y la formación, al facilitar el acceso a recursos y competencias, son sumamente importantes para promover un trabajo decente, integrador y sostenible y, en consecuencia, para crear entornos favorables a la conciliación efectiva de la vida laboral y familiar.

4. RESUMEN CONCLUYENTE

El concepto de trabajo decente, sobre el que destacan las aportaciones de la OIT, es un concepto ético-jurídico que pretende establecer un modelo de relaciones laborales capaz de erradicar la precariedad laboral, reducir el desempleo, garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, unos ingresos justos por el trabajo realizado, unas condiciones de trabajo adecuadas, perspectivas de desarrollo personal, una organización equilibrada del tiempo de trabajo que permita a los trabajadores conciliar su vida profesional con su vida personal y familiar, entre otros aspectos.

Diversos documentos internacionales han destacado que los modelos empresariales centrados en las personas, como las cooperativas, son, desde el punto de vista jurídico, el marco idóneo para promover un trabajo decente, inclusivo y sostenible y, en consecuencia, para fomentar el derecho a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

De hecho, la cooperativa se basa en un modelo empresarial caracterizado por la primacía del individuo y de los objetivos sociales sobre el capital, la gobernanza democrática y participativa de los socios, la propiedad colectiva y la autogestión, la creación de puestos de trabajo estables y no desplazables, la equidad económica para los socios, la distribución justa de los resultados y la misión estratégica de educar y formar a sus miembros.

³² Véase D. Meira, "Projeções, conexões e instrumentos do princípio cooperativo da educação, formação e informação no ordenamento português", *Boletín de la Asociación de Derecho Cooperativo*, n.º 57, 2020, pp. 71-94. DOI: <http://dx.doi.org/10.18543/baidc-57-2020pp71-94>.

Current situation of women in social economy entities, especially in cooperatives. Spain and Europe. Past, present and future

Women and co-operatives in Ireland: Moving the dial?

Bridget Carroll

Centre for Co-operative Studies, University College Cork

1. INTRODUCTION

The role of women in co-operatives in Ireland has received sporadic attention, much less the role of co-operatives in the personal, professional and family lives of women, the theme of this conference. In this paper the general context of women in Ireland with regard to paid and unpaid work and political representation is examined briefly. The paper then presents a snapshot of the evolving roles of women in co-operatives in Ireland in credit unions, the care sector and agriculture. This is in the context of efforts more widely to address gender equality including gender pay and power gaps and the lack of women in senior leadership roles in Irish business. A new initiative to promote informed and diverse representatives in one agriculture co-operative is presented. Finally, some possible steps forward to help understand and improve the professional, family and personal lives of women through involvement in co-operatives of various types in Ireland are proposed.

2. SOME CONTEXT ON GENDER EQUALITY IN IRELAND

Ireland is experiencing high levels of employment and unemployment is relatively low, standing at 4.4% in 2024 (CSO, 2024a). 49% of all employees are women and unemployment is almost equal between women and men (CSO, 2024b). However, Ireland fell to 9th place in 2021 in measures of gender equality in Europe, down from 7th in 2020 (CSO, 2024b). The Gender Pay Gap, defined as the difference in average gross hourly earnings between women and men, was 9.6% in 2022 in Ireland (CSO, 2023a; 2024b). Just 25% of women achieve the top 1% of earnings (CSO, 2024b). Women not only have lower incomes but lower pensions (Nolan et al, 2019). A Gender Work Gap exists whereby 31% of women in Ireland work part-time in comparison to 14% of men (CSO, 2023b). Part-time work and other career choices, often linked to unpaid care work are a likely factor in the GPG. The number of women working from home in Ireland rose by 306% between 2016 and 2022 (CSO, 2023b). The figure for men was 114%. While it is assumed that this allowed for flexibility for many women, Covid-19 and associated lockdowns also negatively impacted on women's wellbeing (Rethink Ireland, 2023).

The European Union Gender Equality Strategy 2020-2025 has driven the development of initiatives that make it easier to compare salaries within and across organisations. The strategy has seen the introduction in Ireland of the Gender Pay Gap

Information Act, 2021 which requires all organisations with more than 150 employees to report on their GPG. The establishment of a gender equality database, the “Women and Men in Ireland Hub” by Ireland’s Central Statistics Office in 2024 seeks to increase access to gender related data more generally.

With respect to gender balance across senior positions in Irish business, it is estimated that 30% of senior executives are women, 19% CEOs and 20% Chairs (CSO, 2023c). Gallagher (2024) reports that in 2024 no woman leads an Irish listed company while there were 4 in 2020. ‘Balance for Better Business’ is a review group backed by the government to address this Gender Power Gap in Irish business by increasing the number of women in senior leadership roles.

In terms of political representation, the Irish government introduced a gender quota in 2012 whereby 30% of political party candidates selected to run for national lower house parliamentary election must be women or risk losing state funding. However, following the most recent national ‘general’ election in 2020, just 22.5% of elected representatives were women. This figure had risen to 23.1% by 2023 (CSO, 2024b). Ireland is estimated to have the sixth lowest rate of female political representation in lower house parliaments in Europe (CSO, 2024b). The remainder of this paper will explore aspects of the role of women in Irish co-operatives.

3. WOMEN AND FINANCIAL CO-OPERATIVES IN IRELAND

Credit unions are the most prominent form of financial co-operatives in Ireland. The sector has consolidated considerably in the last twenty years with a reduction in the number of small credit unions in favour of larger credit unions. In 2023 there were 192 credit unions with €20.87 billion in assets (Central Bank of Ireland, 2024). Women have been involved in credit unions in Ireland since their inception in the 1950’s with credit unions intertwined in women’s personal, family and sometimes professional lives. In their study of women’s involvement in credit unions in the Duhallow area of County Cork, Power et al (2011) found that efforts to manage family finances and the struggle to get out of poverty played a role in women’s input into credit unions and other social economy and local development initiatives in the area. They held that while the motivation for women’s involvement was thus very practical, it was nonetheless empowering. An example of this was how loans from credit unions did not require a husband’s signature, in contrast to loans from banks.

In terms of the progress made in the participation of women in credit unions, we can look to data on female staff and volunteers. According to the representative body the Irish League of Credit Unions (an all-island body covering the Republic of Ireland and Northern Ireland) in 46% of the credit unions affiliated to it, the position of Chief Executive Officer is held by a woman while 43% of board members are women (ILCU, 2024). Earlier work conducted by the Credit Union Advisory Committee of the Department of Finance, covering data on all credit unions in the Republic of Ireland reported that 40% of the directors of credit unions in Ireland were women but 71% of the Chairpersons were men (CUAC, 2020).

The ILCU is a member of Ireland’s Women in Finance Charter established in 2022 to promote increased participation by women at all levels in financial services in Ireland. This consists of signatory firms estimated to represent over half of the employees in the sector and receives government support (Hingre and Russell, 2024). Hingre and

Russell (2024) report that only 30% of executive level functions in finance in Ireland are occupied by women although female representation has increased over the last two years. Two-thirds of the signatory firms are internationally owned reflecting the strong role that non-Irish owned companies play in the Irish economy. However, Irish-owned firms show a higher level of female representation at board and senior-management level. The gender balance in credit unions in terms of access to senior roles for women compares favorably to that of banks and companies. This has been in evidence for some time according to research by McKillop et al (2002). However, McKillop et al (2002) argued that there was likely to be gendered stereotyping in some roles within credit unions. Any stereotyping that remains today may impact access to flexible working arrangements for women in credit unions.

4. WOMEN AND CARE CO-OPERATIVES

Care work, in its various forms has strong gender and equality dimensions (ILO, 2024). It is intertwined in the personal, family and professional lives of women and intersects with other dynamics in the wider society and economy. In common with many countries, in Ireland women provide more hours as carers than men; 61% of unpaid care was provided by women in 2022 as opposed to 39% men (CSO, 2023d) and 90% of full-time care in the home is provided by women (CSO, 2023d). Care provision is experiencing somewhat of a crisis in Ireland with multiple influencing factors. Changing demographics see a growing but ageing population, putting pressure on people to provide care in the home. More people are in paid employment yet the largest decline in employment by occupation was of care workers with the amount of unpaid care increasing (CSO, 2023d). Another relatively recent development but one on which little data is available is that of migrants undertaking paid care work in Ireland (Barry and Jennings, 2023).

Care work in Ireland, often unpaid or low-paid, has been linked to inequality & poverty (Russell, 2019; Barry and Jennings, 2023; ILO, 2024). It has been identified as a significant barrier to women joining, returning to or progressing in the workplace and to education (Rethink Ireland, 2023). Care work is often associated with poor job security, poor social protection benefits and risk of social exclusion (ILO, 2024). In the context of growing demands for care services but in acknowledgement of the poor pay and working conditions that care workers face, interest in the potential for care co-operatives, particularly for the provision of care for the elderly, in Ireland has grown in recent years (Doyle, 2022, Power & Crowley, 2024).

Doyle (2022) focusses on the potential advantages in the quality of care provided by care co-operatives but also better staff conditions, benefits and training in worker co-operatives specifically providing care services. He draws on evidence of better staff pay and conditions, lower staff turnover and a greater tendency to hire from among the long-term unemployed associated with worker co-operatives more generally.

Power and Crowley (2024) explore co-operatives in the context of enabling older people to remain in their homes while receiving quality care in which they and their families have the opportunity to contribute to decisions about that care. In conjunction with stakeholders, they examine the outcomes of the public home support scheme in Ireland which is conducted through competitive tendering and tends to undervalue care work. Highlighting the benefits associated with the purpose and ethos of

co-operatives, they discuss the role of the co-operative model in a reformed care system. Need for achieving gender equality is stressed in a sector where women are the dominant providers of care and where their work is undervalued.

The Great Care Co-operative is a worker-controlled home care co-operative based in County Dublin. Its development was supported by the Migrant Rights Centre Ireland based on insights into the negative work-related issues experienced by migrant women involved in domestic work. The co-operative aims to provide “great care and great jobs together” (Power and Crowley, 2024;18). Its current board is wholly made up of women. Control over and flexibility of the hours that are worked and the hours provided to individuals in their care is a key feature of the co-operative.

The arguments put forward by Doyle (2022) and Power and Crowley (2024) find support in the work of McMahon (2019). In his study of worker co-operatives in Ireland he found that the Belfast Cleaners Co-operative, a cross-community co-operative of women in Belfast, tries to facilitate the family lives of the women through, for example, allowing flexibility for school-runs. The need for flexibility may be an important reason women set up businesses. Bastida et al (2022) find the co-operative model is suited to the needs of women entrepreneurs. McMahon also found that coal face workers unable to enjoy the benefits of digitalization in their work sector can make use of it to facilitate democratic management. However, co-operatives require voluntary input into their democratic governance, and it is hard to find time to volunteer if in paid employed while providing disproportionate amounts of care.

5. WOMEN AND AGRICULTURAL CO-OPERATIVES

Agriculture and agri-food are important indigenous sectors of the Irish economy and co-operatives play a significant role in them. While these co-operatives vary in the sub-sectors that they serve and may be multi-purpose in nature, they dominate in the dairy sector (Carroll et al, 2023). There is scant data on the number of women involved in various positions in agricultural co-operatives in Ireland. McCarthy (2019) estimated that less than 3% of the members of boards of dairy co-operatives were women. This does not reflect the number of women involved in agriculture both at farm level, working in the agri-food sector and studying agricultural related courses such as agricultural science. Irish agriculture is largely based on a family farm model with input from family members but also characterized by off-farm employment, particularly in the case of smaller farms.

Some additional information has become available in terms of the larger co-operatives thanks to gender pay gap reporting requirements. These reports focus on the employees of co-operatives to a large extent, rather than members. McIntosh (2024) finds that pay trends across some of the largest co-operatives still favour men. The reports however highlight progress in, for example, eliminating gendered language in the recruitment process, improving maternal and paternal and other types of employee leave, mentorship and flexible work policies (e.g. Dairygold, 2023) and various development programmes such as graduate programmes targeting more women (e.g. Lakeland Dairies, 2024).

In the case of Dairygold co-operative, a shorter section appears on improving women’s representation in the co-operative through increasing the number of women shareholders, promoting greater female participation across different levels of repre-

sentation and through training and sponsoring related events such as women in dairy events (Dairygold, 2023). Currently Dairygold has 1 woman on its board of 12; 3 women out of 9 senior executives and 2 women on its General Committee of 60. Its 'Membership Upskilling Programme' aims to encourage young people and women to join in the governance of the co-operative and is open to all members and their family members. This development programme has become a pre-requisite of joining the co-operative's General Committee.

Aurivo co-operative (2023) has a membership that breaks down into 83% male, 17% female. Its GPG report mentions empowering female members of the farming community but provides little by way of information on concrete measures. Lakeland Dairies co-operative reports that it appointed its first female board member in 2023 along with the first female member of its senior leadership team (Lakeland Dairies, 2024).

Widening representation therefore seems to be more firmly on the agenda of some of the Irish agricultural co-operatives. This is largely presented in the context of accruing the benefits to be had from promoting a culture of Diversity, Equity & Inclusion (DEI) but also in reference to Environmental, Social and Governance (ESG) reporting and investment. While there appears to have been some push back against a DEI agenda in some political and business circles as seen in the dropping of bonuses relating to DEI targets (Gallagher, 2024), many companies continue to include policies and incentives relating to it. Gallagher found that around one third of the largest Irish stock exchange listed companies included reference to DEI in their remuneration report to some degree or other. This is mirrored in some of the agriculture co-operative reports (e.g. Dairygold/Ornua). An aging and declining farmer population, relatively poor work-life balance, strong labour market and volatile economic returns in farming make it challenging to make significant strides in diversity in this sector. The next section briefly outlines efforts to do so in one co-operative.

6. ADDRESSING GENDER EQUALITY AND DIVERSITY IN CO-OPERATIVE GOVERNANCE; THE CASE OF TIRLÁN

With 11,055 members and 2,300 employees, Tirlán is one of Ireland's largest milk processors. The co-operative is also involved in grain processing, animal nutrition and the provision of farm inputs. It owns a range of agri-business, consumer and ingredients brands. Tirlán's origins lie in many years of amalgamations and mergers of small agriculture co-operatives. Over the past 40 years it was involved in the development and part-ownership of Glanbia Plc and operated in the context of this growing corporate for many years. Following a remutualisation to a fully farmer owned structure in 2021, the co-operative is now engaged in revitalising its representative structures. Tirlán continues to retain approximately 26% shareholding in Glanbia Plc (Tirlan, 2024).

Tirlán has a board of directors of 20 with 663 committee members across 39 Area Regional Committees and an 89-member council from across 11 regions (Tirlán, 2024). The average age of its directors is 56 and it has 1 woman on its board. In order to encourage a more diverse representation the co-operative has considered a range of measures and rule changes including reserved seats for women on the board and committees; changes to tenure limits for elected positions in a bid to free up seats; changes to eligibility for board and council and significant investment in education and training of its staff and members. A focus is placed on skills development and

progression of farm family members through all levels and areas of the governance of the co-operative which includes advisory committees, council and board of directors.

The main vehicle for this initiative is the development the 'Tirlán Governance Academy' in 2024. The academy aims to enhance the representative structure through developing the knowledge, confidence and social connections of the co-operative's members including through the provision of educational opportunities thus reducing barriers to entry to involvement in the co-operative. The programme of education is structured in tiers commencing with short introductory courses leading to a university accredited blended learning Certificate in Co-operative Governance and Professional Development. This Certificate is a collaboration between Tirlán, University College Cork and ICOS, the representative body for agriculture co-operatives in Ireland. Tirlán sees this investment as essential to ensuring the long-term success of the co-operative.

7. WHAT MIGHT HELP MOVE THE DIAL?

What might help improve the professional, family and personal lives of women through involvement in co-operatives of various types in Ireland? At a macro policy level many areas are in need of attention. Taking feminist and equality perspectives, Barry and Jennings (2023) call for the radical transformation of models of care to progress gender and economic equality. This approach would see further investment in early childhood education and investment in the care economy in the context of the United Nations's 'rethinking the care economy' agenda (ILO, 2024). More widely, investment in access to broadband and skills in technology in order to participate in an increasingly digitalised society is particularly important in rural areas.

Specific to co-operatives, progress on the draft Co-operative Societies Act is overdue. This Act proposes sweeping modernisation of existing legislation. If co-operatives wish to see progress in the number of women participating at various levels in the co-operative, they need to prioritise placing someone in charge of this objective, resourcing it, setting targets for it and disclosing and reviewing gender representation and experiences in the co-operative. A recent report on women in agriculture in Ireland suggests that co-operatives could play a role in extending women's ownership of farms although this was not expanded upon in the report (DAFM, 2024). As seen above, some agricultural co-operatives have moved to change co-operative rules to widen and deepen representation. A combination of investment and education, reporting and changes in attitudes as well as practices is required to make additional progress.

A core value of co-operatives is the believe in member participation and therefore a key issue for any co-operative is the active involvement of its membership. Corporate managing and reporting on diversity in isolation of an appreciation of the core roles and benefits of co-operative membership will not be enough. Finally, not that much is known about the experiences, barriers and motivations of women to start or join a co-operative in Ireland or to volunteer in its governance. This gap should be addressed.

8. CONCLUSION

Women continue to make use of the co-operative model across a range of sectors in Ireland to satisfy their needs and realise their ambitions. Gender Pay Gap reporting is shining a light on aspects of gender equality in large organisations including co-operatives. However, much remains to be discovered about the topic of women in co-operatives in Ireland more broadly.

REFERENCES

- AURIVO CO-OPERATIVE SOCIETY LTD.** (2023) Gender Pay Gap Report 2022. Sligo, Aurivo.
- BASTIDA, M., OLVEIRA, A. AND VÁZQUEZ TAÍN, M. A.** (2022) Are cooperatives gender sensitive? A confirmative and predicative analysis of women's collective entrepreneurship. In *Annals of Public and Cooperative Economics*, Volume 94, Issue 4; 1035-1059.
- BARRY, U. AND JENNINGS, C.** (2023) *A Feminist Vision of Care and Economic Equality*. Dublin; Action Aid Ireland and National Women's Council of Ireland.
- CARROLL, B., BYRNE, N. MCCARTHY, O., BOLAND, M. AND WARD, M.** (2023) The Role of the Farmer and their Co-operative in Supply Chain Governance: An Irish Perspective. In Boland, M. & Elliott, M. (Eds) *Handbook of Research on Co-operatives and Mutuals*. Northampton; Edward Elgar. Doi: 10.4337/9781802202618.00021
- CENTRAL BANK OF IRELAND** (2024) *Financial Conditions of Credit Unions 2023*. Dublin, Central Bank of Ireland.
- CENTRAL STATISTICS OFFICE** (2024a) *Monthly Unemployment April 2024*. Dublin: CSO.
- CENTRAL STATISTICS OFFICE** (2024b) *CSO launches women and men in Ireland hub*. Dublin: CSO.
- CENTRAL STATISTICS OFFICE** (2023a) *Structure of Earnings Survey 2022*. Dublin: CSO.
- CENTRAL STATISTICS OFFICE** (2023b) *Census of Population 2022: Profile 7: Employment, Occupations and Commuting*. Dublin: CSO.
- CENTRAL STATISTICS OFFICE** (2023c) *Gender Balance in Business Survey*. Dublin: CSO.
- CENTRAL STATISTICS OFFICE** (2023d) *Census of Population 2022: Profile 4: Disability, Health and Carers*. Dublin: CSO.
- CREDIT UNION ADVISORY COMMITTEE** (2020) *A report on research into credit union directors*. Dublin; CUAC, Dept. of Finance.
- DAIRYGOLD** (2024) *Annual Report and Financial Statements 2023*. Mitchelstown, Dairygold.
- DAIRYGOLD** (2023) *2023 Gender Pay Gap Report*. Mitchelstown, Dairygold.
- DEPARTMENT OF AGRICULTURE, FOOD AND THE MARINE** (2024) *National Dialogue on Women in Agriculture Report*. Dublin, DAFM, Economics and Planning Division.
- DOYLE, G.** (2022) *Co-op Care - The Case for Co-operative Care in Ireland*. In *Working Notes*, Vol. 36, Issue 91. Dublin; Technical University Dublin. DOI: 10.21427/n558-b089
- GALLAGHER, K.** (2024) "Ireland should buck trend of turning against D&I agenda". In *Business Post*, 28 July 2024.
- HINGRE, G. AND RUSSELL, H.** (2024) *Ireland's Women in Finance Charter: Annual Report 2024*. ESRI Survey and Statistical Report Series Number 125. Dublin: Economic and Social Research Institute (ESRI).
- ILCU** (2024) *Credit Unions mark the significant role of women in the sector on International Women's Day*. www.creditunion.ie
- ILO** (2024) *Decent work and the care economy; International Labour Conference 112th Session, Report VI*. Geneva; International Labour Organization.

- LAKELAND DAIRIES** (2024) Gender Pay Gap Report 2023. Cavan, Lakeland Dairies Ltd.
- MCCARTHY, M.** (2019) Female Representation in Leadership Positions in Irish Agriculture and Specifically on Dairy Coop Boards. Dublin: Nuffield Ireland.
- MCINTOSH, S.** (2024) Agri-careers: gender pay gap – more women needed in senior positions. Irish Farmers Journal. 10 January 2024.
- MCKILLOP, D., MCCARTHY, O., WARD, M., BRISCOE, R. AND FERGUSON, C.** (2002) Women in the Irish Credit Union Movement: North and South. Cork, Oak Tree Press.
- MCMAHON, C.** (2019) The political economy of worker co-operative development: Meitheal and sustainability. Unpublished PhD dissertation. Galway, NUI Galway.
- NOLAN, A., WHELAN, A., MCGUINNESS, S. AND MAITRE, B.** (2019) Gender Pensions and Income in Retirement. Research Series No. 87. Dublin, ESRI.
- POWER, C. AND CROWLEY, C.** (2024). Supporting older people to age well at home: Assessing the potential of care co-operatives in Ireland. Centre for Co-operative Studies, University College Cork.
- POWER, C., O’CONNOR, R., MCCARTHY, O. & WARD, M.** (Eds) (2011) The origins, ethos and evolution of co-operative credit in Ireland. Cork: IRD Duhallow Women’s Forum & Centre for Co-operative Studies, UCC.
- RETHINK IRELAND** (2023) Rocking the Cradle or Rocking the Boat? Women’s Economic Mobility and the Role of Care in Ireland. At Rocking the Cradle or Rocking the Boat? Women’s Economic Mobility and the Role of Care in Ireland (rethinkireland.ie)
- RUSSELL, H.** (2019) Caring and Unpaid Work in Ireland. Dublin: The Economic and Social Research Institute. <https://www.esri.ie/publications/caring-and-unpaid-work-in-ireland>.
- TIRLÁN** (2024) Annual Report and Accounts 2023. Kilkenny, Tirlán.
- TIRLÁN** (2024) Gender Pay Gap Report 2023. Kilkenny, Tirlán.

Buenas prácticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad. Teletrabajo y digitalización en la Cooperativa de iniciativa social y Centro Especial de Empleo PORSIETE

Pilar Rodríguez Sánchez

1. UN POCO DE HISTORIA SOBRE LA COOPERATIVA

Porsiete cooperativa de iniciativa social y centro especial de empleo ubicada en Salamanca, que comienza su actividad en el año 2006 en la ciudad de Salamanca, con el objetivo de crear empleo para personas con discapacidad física, intelectual y sensorial, como gestor autorizado por la JCyL de residuos peligrosos y no peligrosos. La actividad de Porsiete se enmarca en el ámbito de la denominada economía circular en la que los residuos se convierten en recursos para otros usos y son, a su vez, generadores de nuevos empleos.

Se trata de un proyecto de economía social sin ánimo de lucro en el que las personas son el centro y que se desarrolla con criterios de sostenibilidad social, económica y medioambiental.

La plantilla actual de Porsiete. Las mujeres ocupan los puestos de gerencia, gestión y administración.

Plantilla de trabajadores	26
Con discapacidad	81%
Contrato indefinido	77%
Mujeres	20%

En cuanto a los ingresos de la cooperativa en 2023.

INGRESOS 2023	
De la actividad	89%
De las administraciones públicas	11%

Los servicios de gestión ambiental que prestamos a los ayuntamientos, diputaciones y empresas a través de contratos, convenios y contratos reservados, se desarrollan para las distintas fracciones de residuos urbanos: aceite vegetal usado, ropa, textil y calzado, aparatos eléctricos y electrónicos y pilas.

Porsiete recoge de manera selectiva, almacena, clasifica y prepara para la reutilización y el reciclaje las diversas fracciones de residuos, con el compromiso de lograr la circularidad de estos. Las cifras que hemos obtenido desde el comienzo de la actividad suponen un indudable beneficio ambiental.

2006-2023	ACEITE VEGETAL USADO	8.040.790 Kg
2011-2023	ROPA, TEXTIL Y CALZADO	6.859.817 Kg
2013-2023	RAEES	879.322 kg
2019-2023	PILAS	12.047 Kg

2. LAS BUENAS PRÁCTICAS DE LA COOPERATIVA

La experiencia de gestión, organización y trabajo a lo largo estos años se ha ido concretando en una forma de hacer para lograr ser sostenibles, eficaces y encontrar alternativas que mejoren y den soluciones a las dificultades que nos vamos encontrando; son nuestras buenas prácticas, que podemos concretar en:

La gestión equilibrada de nuestras necesidades, capacidades y recursos con la satisfacción del servicio que prestamos. Para ello hemos tenido en cuenta diversificar las actividades en el campo de los residuos para compensar posibles vaivenes del sector y asegurar así el futuro de la cooperativa. De manera que una vez consolidada una actividad (aceite vegetal usado) hemos puesto en marcha otra (ropa, textil y calzado) y posteriormente una nueva (aparatos eléctricos y electrónicos)

Igualmente fomentamos la participación de todos los trabajadores, que implica a todo el equipo en la mejora de los procesos de trabajo y en las relaciones humanas.

Elemento fundamental es la formación permanente de todo el equipo para afianzar y ampliar las competencias personales, la calidad en el desarrollo de la actividad diaria, las implicaciones en los servicios que prestamos y para resolver con autonomía cualquier cuestión que se presente en el trabajo.

Apoyo y acompañamiento a los trabajadores, con mayor atención a las personas que puedan tener dificultades, siempre desde el respeto y la confidencialidad.

Favorecer la conciliación de vida personal y familiar para atender las necesidades que demandan situaciones con los niños y/o los mayores. Nuestro horario es de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 de manera que las tardes queden siempre libres a todo el equipo.

Compromiso con la seguridad y salud de todo el equipo, para ello contamos con protocolos para el desarrollo en cada área, equipamientos adaptados a la actividad concreta, maquinaria y equipos que eviten riesgos y/o esfuerzos que puedan perjudicar la salud.

Fomento de un ambiente saludable en la cooperativa: respeto a la diferencia, ayuda y apoyo mutuo, comentar cualquier dificultad o conflicto.

Trabajo en red y alianzas con Empresas de la economía social, organizaciones y asociaciones del cooperativismo y de la gestión de residuos, instituciones públicas a nivel local, autonómico y nacional.

Las redes sociales como herramienta de comunicación para difundir:

- La Economía social y el Cooperativismo.
- Gestión de los residuos que trabajamos.
- La Economía Circular.
- El medio ambiente.
- Noticias en torno a encuentros y actividades en las que participamos.

3. TELETRABAJO Y DIGITALIZACIÓN

En los últimos dos años hemos hecho una inversión importante y significativa para posibilitar el teletrabajo y adaptar *Porsiete* a las nuevas tecnologías en las áreas de gestión, administración y comunicación que han supuesto un cambio en la metodología de trabajo que a su vez ha redundado en una mayor eficacia en todas las áreas de la cooperativa y además permite teletrabajar a las mujeres que son las que ocupan los puestos de gestión, administración y comunicación.

Implantación del programa *Teixo*, específico para las empresas gestoras de residuos: organización y control de rutas, cantidades de residuos recogidos, traslados, almacenamiento, preparación para la reutilización, documentación e informes, supone agilizar el trabajo de tratamiento de datos, evitar errores y resolver cualquier duda de los compañeros en tiempo real y analizar datos con gran facilidad.

Todos los vehículos cuentan con una PDA que genera la documentación de recogida y traslado in situ, incorporando directamente los datos a la unidad central, evitando así además de errores, el consumo de papel, resolver dudas en el momento y la eficacia en el tratamiento de datos.

Igualmente, todos los vehículos cuentan con un sistema GPS SEDA para resolver cualquier incidencia en las rutas de recogida y cumplir los requisitos de las administraciones públicas para acceder a los concursos.

Con el programa Kit Digital hemos comenzado a transformar digitalmente la cooperativa:

- ✓ Paquete de ciberseguridad.
- ✓ Comunicación segura.
- ✓ Diseño web.
- ✓ Presencia en Internet.

BODEGA CUATRO RAYAS, S.C.A, una cooperativa fundada en 1935, situada en el municipio de La Seca (Valladolid)

Mercedes Bragado Julián

Las familias viticultoras que tenían sus viñedos en el entorno de la pequeña localidad de La Seva, animadas por el doctor del pueblo, Fermín Bedoya, decidieron agruparse y formar una bodega cooperativa que les permitiera sacar el mayor partido posible del trabajo en las viñas.

El concepto era simple: personas unidas, no solo serán mas grandes, sino mucho más fuertes.

Cuatro Rayas es una marca líder cuyo nombre aglutina la pasión por la uva de 300 cooperativistas que suman unas 2500 hectáreas de viñedo propio.

Una producción anual de 20 millones de kg de uva aproximadamente, con más de 18 millones de botellas vendidas, y con una facturación de más de 30 millones de euros.

Desde nuestros orígenes, el cuidado del campo y el bienestar de quienes habitan en el medio rural han sido una de las prioridades de la Cooperativa, es nuestra filosofía que marca nuestro carácter y que inspira nuestro PLAN ESTRATÉGICO.

En nuestro plan estratégico, nuestro propósito es garantizar el nivel de vida de nuestros cooperativistas y de nuestras personas trabajadoras en el medio rural a través de la cooperativa, logrando un equilibrio entre la rentabilidad, el valor y la sostenibilidad., y el relevo generacional en el medio rural. El valor de nuestra cooperativa es tener una Responsabilidad Social y Económica.

En 2019 la Bodega Cuatro Rayas, ha reforzado este compromiso con el medio rural y social, con el lanzamiento de un sello propio que ampara las acciones implementadas en todas las fases de producción de nuestros socios y socias, las personas trabajadoras y la preservación medio ambiental.





PERO VAMOS A CENTRARNOS EN NUESTRA UVA SOCIAL

Nosotros partimos de una situación donde la igualdad esta incrustada en nuestros valores como Cooperativa, ya que las cooperativas las componen personas con principios solidarios, ayudándose unos a otros con una meta común, hacer frente a sus necesidades económicas, sociales y culturales, pero aún en el S. XXI imperan pensamientos y creencias del pasado que impiden que hombres y mujeres participemos en condiciones de igualdad.

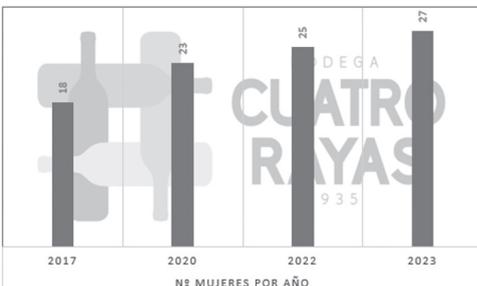
La cooperativa es una empresa socialmente responsable y tenemos la obligación moral de garantizar la sostenibilidad social y la de nuestro medio rural.

Yo estoy convencida de que mi empresa va a lograr llegar a la IGUALDAD REAL, ya que a todos nos beneficia.



NUESTROS DATOS:

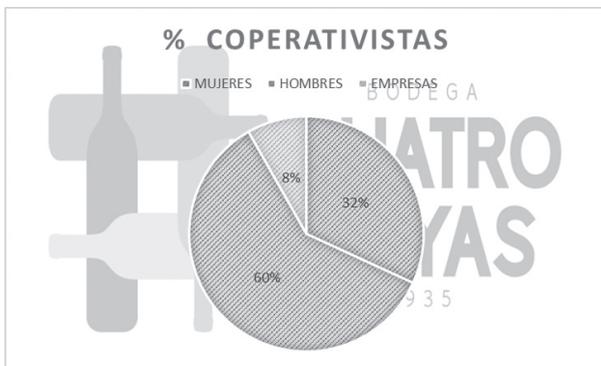
Nuestra plantilla se distribuye en un 30% de mujeres y un 70% de hombres, como se ve en el gráfico, hemos ido poco a poco aumentando el número de mujeres, gracias a nuestras Políticas de Igualdad.



Dentro de nuestra plantilla el mayor número de mujeres se aglutinan en el nivel Técnico, con trabajadoras muy preparadas, por ese motivo debemos tener unos beneficios y unas medidas de conciliación muy claras para poder retener ese Talento.

Dentro de nuestros/as cooperativistas un 32% son mujeres, las cuales cada día están más implicadas en la gestión de su propia explotación y en el funcionamiento de nuestra bodega, como indica el porcentaje de participación en las asambleas generales.

El Consejo Rector está compuesto por 14 personas de las cuales 2 son mujeres, poco a poco vamos avanzando en este ámbito ya que hace menos de 10 años eran solo hombres.



NUESTRO PLAN DE IGUALDAD:

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para Bodega Cuatro Rayas una prioridad dentro de su política general, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa.

Así lo ha puesto de relieve tanto en el seguimiento y cumplimiento diario de la normativa sobre la materia, estableciendo medidas en la propia política de la empresa en materia de igualdad y la conciliación laboral, personal y familiar, como consideramos que es una necesidad social para fomentar el acceso al talento, y también la formación como palanca de cambio para la gestión y retención de ese talento.

Desde la empresa, apostamos por trabajar por un empleo igualitario, con condiciones de trabajo y retribuciones con criterios claros y transparentes.

La puesta en marcha de jornadas flexibles, teletrabajo y horarios flexibles, permiten que las personas trabajadoras puedan gestionar mejor su trabajo en base a los objetivos y a su realización personal y laboral, por tanto, la conciliación es necesaria para alcanzar la igualdad. La menor tasa de actividad de la mujer en el mercado laboral, nos indica que son las mujeres las que, en el mundo laboral, en general, soportan mayor precariedad laboral y desigualdad salarial y convierte a las mujeres en personas más vulnerables ante las coyunturas económicas.

Bodega Cuatro Rayas, declara su compromiso para el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico en nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En 2019 se puso en marcha nuestra comisión de igualdad, en la cual estamos 8 personas, 4 mujeres y 3 hombres del personal de bodega más un asesor externo en Igualdad.

Durante el año 2021 se realizó el diagnóstico de la empresa, para ver nuestra situación en datos más concretos en materia de igualdad y así elegir las medidas para promover los cambios en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Después de la realización del diagnóstico, se negociaron las medidas para nuestro Plan de Igualdad, donde el Consejo Rector y la dirección no pusieron ningún problema, y finalmente en noviembre de 2022 se presentó en el REGCON nuestro primer Plan de Igualdad.

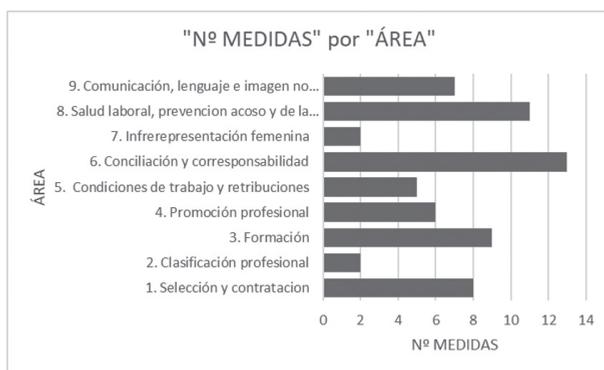
Donde nuestros objetivos generales son los siguientes:

- Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades en las políticas de ingreso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Seguir formando y sensibilizando a las personas trabajadoras en materia de Igualdad.
- Actuar ante las desigualdades y desequilibrios en las condiciones laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Prevenir y actuar ante cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación por género.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad en la vida personal familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Involucrar a toda la organización en el compromiso empresarial con la Igualdad entre mujeres y hombres.
- Mejorar la distribución equilibrada de sexos en la Empresa especialmente en aquellos, grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentados.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias sin distinción de sexo.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- En materia retributiva garantizar lo establecido en el RD 902/2020 de 13 de octubre y demás normas concordantes que lo desarrollen o sustituyan.
- Favorecer una cultura corporativa igualitaria, respecto a las comunicaciones, lenguaje e imágenes.
- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a toda la plantilla de la empresa, con independencia de su antigüedad.

MEDIDAS DE NUESTRO PLAN DE IGUALDAD:

Tenemos un total de 63 medidas distribuidas en las 9 áreas de actuación, como indica la gráfica hacemos mayor hincapié por el numero de medidas en las áreas de conciliación, comunicación y formación, los cuales son los pilares de nuestro Plan de Igualdad.



Como ejemplo de medidas os indico alguna:

- Publicación de ofertas de empleo, con compromiso de una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Realizado un protocolo de selección y promoción para garantizar una selección transparente y homogénea y que efectivamente haya una igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Jornadas de sensibilización a toda la plantilla.
- Planes de carrera con perspectiva de género
- Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación por razón de sexo. De hecho, hemos bajado bastante el porcentaje de brecha salarial de un 17% que teníamos en el diagnóstico a un 7% en el 2022.
- Campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para que no solo recaiga el papel de cuidados familiares en la mujer.
- Flexibilidad en el horario laboral y teletrabajo.
- Excedencias flexibles.
- Tenemos un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo, la cual se entrega a todo el personal que se incorpora a nuestra plantilla.

Consideramos que seguir estas políticas de igualdad y diversidad, no aportan gran cantidad de beneficios, como son los siguientes:

- Atracción y retención de Talento.
- Competitividad.
- Rentabilidad.
- Reducción del absentismo.
- Aumento del compromiso e integración empresarial.
- Mejora del clima laboral.
- Mejora la productividad.

Bodega Cuatro Rayas, apoya iniciativas que fomenten la igualdad, por que la sociedad que nos rodea nos lo va a agradecer, esto también lo agradecen nuestros productos porque nuestros clientes tienen una mejor visión de nosotros, de como somos una empresa responsable económica y socialmente.

Hay que fomentar el reparto equitativo y responsable en la toma de decisiones, nos importa la opinión de las mujeres y de los hombres, si no fuera así nos faltaría el 50% de las opiniones.

Nuestra bodega trabaja por un EMPLEO IGUALITARIO, no hay empleos para hombres o para mujeres. Cuando hay un proceso selectivo para un puesto de trabajo, priorizamos las capacidades, la destreza, las habilidades y la formación donde no se impongan las condiciones de género.

FOMENTAMOS EL ACCESO AL TALENTO, en todos los niveles de la organización. Los estudios demuestran que las empresas en la que la toma de decisiones las hace tanto mujeres como hombres de forma paritaria, por igual, ayudan a mejorar los resultados económicos.

Nuestras CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES, son claros y objetivos, crearemos una política salarial con estos criterios, y así garantizar que no se generé discriminación por razón de sexo, mediante la aplicación de igual valor de puestos igual remuneración.

Siempre debemos usar un LENGUAJE INCLUSIVO, que es el lenguaje no sexista, de género neutro, sin discriminar a ningún género. No debemos usar el masculino como genérico, así solo conseguimos hacer invisible a una parte de la sociedad. Nuestra lengua, el castellano es muy rico en palabras y contenidos, vamos a aprovecharnos de su potencialidad en nuestra forma de expresarnos.

LA CORRESPONSABILIDAD Y LA CONCILIACIÓN, no es un lujo, es una necesidad social, por que la conciliación y la corresponsabilidad ayudan a mejorar el clima laboral, la mejora de la vida personal y profesional, y por lo tanto la productividad. En nuestro caso es muy importante, ya que las medidas para la conciliación facilitamos esa vida profesional, familiar y personal y con ello RETENEMOS EL TALENTO, y lo retenemos en el Medio Rural, lo cual es más difícil mantenerlo, por las distancias a la ciudad. Consideramos que es muy importante como SALARIO EMOCIONAL.

Las empresas ponemos muy interés a la hora de conciliar, pero también hay que SENSIBILIZAR a la plantilla con la corresponsabilidad, que la conciliación no es solo de mujeres que esas medidas son para todos y todas.

LA FORMACIÓN, es la palanca de cambio para la gestión y retención del talento. La formación es el pilar fundamental del desarrollo personal y profesional, y la igualdad debe ser parte de ella. La formación y el talento van de la mano, ninguno tiene género.

La formación en igualdad es una de las áreas más importantes de nuestro plan de igualdad, ya que con la formación y educación llegaremos antes a la Igualdad Real y Efectiva.

En definitiva, con el Plan de Igualdad de Bodega Cuatro Rayas, se espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, desarrollando su actividad en un clima laboral de calidad, que potencie nuestro capital humano. Donde la estrategia y las líneas de trabajo de Bodega Cuatro Rayas sea la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Hemos visto un cambio de perspectiva, no solo como un trámite legal sino como una oportunidad para reflexionar sobre los procedimientos y conocernos profundamente a nivel interno, y con ello hemos respondido a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad, y junto con ello la sostenibilidad de nuestro medio rural.

Teletrabajo y digitalización al servicio de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en las cooperativas. Unión Regional de Cooperativas Agroalimentarias de Castilla y León (URCACYL)

Ana de Coca Sinova

Responsable de Innovación e Igualdad de Oportunidades. Urcacyl

1. CONTEXTO

Tras los agradecimientos y presentaciones pertinentes a los y las asistentes, la exposición por parte de la Unión Regional de Cooperativas Agroalimentarias de Castilla y León (URCACYL) comenzó con la proyección de un video representativo de la citada organización que, además de ayudar a poner en contexto la organización, quienes somos y cual es nuestra razón de ser, plantea cómo desde hace unos años el hecho de empezar a visibilizar el trabajo bajo el prisma de la responsabilidad social, las mujeres y la importante labor que ellas desempeñan, son una prioridad. Así, la grabación comenta de manera resumida las diferentes iniciativas que la organización ha puesto en marcha a lo largo de los últimos 5 años; tiempo en el que, gracias a las diferentes medidas adoptadas, se han conseguido muchos avances en pro del sector primario en general y de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular.

La emisión reflejó como el aspecto “mujeres” resulta continuamente interpelado, no solo a través de la palabra, si no a través de las múltiples imágenes que en él aparecen permitiendo esto hacernos una primera idea del grado de concienciación que nuestra organización tiene acerca de la implicación que las mujeres tienen en este tipo de organizaciones, contribuyendo con ello a su sostenibilidad y a un incremento de su competitividad. A pesar de ello, debemos ser conscientes de la realidad, teniendo en cuenta la evolución que en este sentido estamos experimentando. En un sector totalmente masculinizado, el trabajo de la mujer ha estado siempre a la sombra del trabajo del hombre, y aunque durante estos últimos años se han dado pasos importantes en su favor, las cifras todavía nos indican que debemos continuar trabajando para animar a más mujeres a que sean activas en su participación, avanzando en un mayor grado de inclusión en los órganos de decisión de las cooperativas.

Trabajar por y con la mujer rural tiene varias implicaciones. Supone que, además de avanzar en un modelo de comportamiento ético y responsable que permita aprovechar todo el talento existente en el sector agroalimentario, se consiga un modelo efectivo para el futuro del crecimiento cooperativo. Y es que sólo potenciando la incorporación de más mujeres productoras socias a las estructuras cooperativas a través de la sensibilización y fomento para la adopción de medidas que faciliten la incorporación de la mujer a estos modelos de negocio, promoviendo su participación

de manera más activa en las diferentes actividades que se planteen, así como incentivando su integración como miembros de los Consejos Rectores de las organizaciones, las empresas cooperativas conseguirán superar desafíos como el de la falta de relevo generacional o el envejecimiento y abandono de la actividad en el medio rural. Resulta, por tanto necesario, promocionar el papel de la mujer en nuestros pueblos en general y en las cooperativas en particular.

Trabajamos en un sector masculinizado donde las mujeres están poco visibilizadas y reconocidas. Y esto tiene que cambiar; es necesario avanzar hacia una cultural donde la mujer rural esté plenamente integrada y lidere proyectos de cambio. Por ello, y en el marco del nuevo Plan Estratégico del Cooperativismo 2024-2027 elaborado de manera conjunta entre la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural y Urcacyl, se fija como uno de los retos a afrontar, el cambio cultural, abordando como objetivo la incorporación de más mujeres en el seno de sus organizaciones y de sus órganos de decisión.

Un análisis de los datos relativos al número de mujeres presentes en nuestras organizaciones, reflejan que las cooperativas de Castilla y León van dando pasos en este sentido; sin embargo, aún queda bastante camino por recorrer. De hecho, las cifras que nos encontramos nos demuestran que aún existe un amplio potencial de crecimiento:

- A nivel laboral, el 40% de la plantilla está representada por mujeres, que en un importante %, ocupan puestos de carácter relevante;
- A nivel societario, el 28% está representado por el colectivo femenino;
- Del 28 % societario ocupado por mujeres, sólo el 6% está representado por mujeres que forman parte de los Consejos Rectores. Lugar imprescindible donde las mujeres deben estar presentes, aportando habilidades de gestión, así como opiniones y puntos de vista diferenciales, con importantes implicaciones.

Con el objetivo de superar este reto, Urcacyl asume cada año y de manera creciente, el compromiso de apostar por un desarrollo inteligente, llevando a cabo una intensa labor en materia de igualdad de oportunidades en favor de la mujer rural. Resulta necesario poner en valor el importante papel desarrollado por un colectivo, que suponiendo el 50% de la población, con conocimientos y experiencia suficiente, suponen la esperanza para dar soporte a un medio rural envejecido y mayormente despoblado. Por ello, desde Urcacyl nos hemos propuesto llevar a cabo una labor de concienciación sobre la necesidad de trabajar todos juntos por la consecución de la igualdad de oportunidades, desterrando la idea de que trabajar en el sector agrario, mayormente masculinizado, es “cosa de hombres”.

Así, en los últimos años hemos trabajado duramente para conseguir los mejores resultados posibles en este ámbito, animando a las mujeres rurales a superar barreras y materializar su talento, potencial y creatividad. Y es que hoy es prioritario potenciar el cambio de actitud en las mujeres, fomentando un rol más activo y protagonista en el ámbito tanto profesional como social.

2. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

En este sentido, Urcacyl desarrolla diferentes líneas de trabajo, tanto a nivel interno como externo, con el objetivo de promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, teniendo claro que el proyecto se asienta en **tres pilares** básicos para conseguir una mayor participación de la mujer rural:

- **Sensibilización**
- **Formación**
- **Comunicación y divulgación** de la labor del sector para contribuir a una mayor visibilidad y reconocimiento.

En cualquier caso y de manera general, las líneas de trabajo que Urcacyl desarrolla en este ámbito en cada uno de los pilares comentados anteriormente son los siguientes:

2.1. A NIVEL INTERNO

- **Consejos Rectores:** desarrollo de acciones de sensibilización que ayudan a incrementar el compromiso de los órganos de decisión de las cooperativas para fomentar la incorporación de las mujeres a dichos órganos. Su finalidad es la de presentar una realidad que hay que revertir haciendo reflexionar. Explicar a las personas del Consejo Rector las nociones y conceptos básicos referentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como presentar acciones que promuevan la igualdad y les incentive a pensar en la realidad de su propia cooperativa, así como posibles acciones a tomar para corregir las situaciones de desigualdad, son actuaciones frecuentes entre los órganos de decisión.
- **Plantilla de trabajadores de las cooperativas:** acciones encaminadas a la creación de grupos de trabajo en igualdad, multidisciplinares y paritarios, que estudien medidas de acción positiva para facilitar el cambio de actitudes de las cooperativas en pro de la igualdad de oportunidades (medidas de conciliación y corresponsabilidad, de promoción de la plantilla, lenguaje inclusivo, no sexista y discriminatorio...).
- **Socias:** acciones formativas en motivación, liderazgo y empoderamiento, así como en todas aquellas materias/capacidades cuyo desconocimiento contribuya a incrementar la brecha de incorporación de la mujer al sector agrario, tratando de que esta se reduzca lo máximo posible.

Por otro lado, Urcacyl promueve también la implantación de **Planes de Igualdad** entre hombres y mujeres en sus cooperativas, además de llevar a cabo una intensa labor de comunicación en materia de igualdad de oportunidades hacia sus asociados, a través de sus diferentes canales de comunicación analógica y digital (revista Urcacyl, página web, redes sociales como X o Instagram).

2.2. A NIVEL EXTERNO:

Con actuaciones encaminadas a participar de manera colaborativa con los diferentes agentes públicos implicados en la igualdad de oportunidades, como es con la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, con quien Urcacyl colabora activamente en el planteamiento de iniciativas y propuestas que ayuden a materializar las **directrices** de la **Estrategia de la Mujer Rural**. También con la Consejería de Familia y en concreto con la Dirección General de la Mujer, se mantiene comunicación y contacto estrecho, mediante la firma de Protocolos **Marco de Colaboración** en materia de igualdad como el que actualmente se ha propuesto entre ambas organizaciones.

Por último, destacar también la labor que desde Urcacyl se lleva a cabo en materia de asesoramiento a nuestras cooperativas, tanto en la adaptación a la normativa legal sobre igualdad como en las líneas de subvención que fomentan la adopción de estas medidas.

Y es que sólo facilitando la participación de las mujeres y su promoción a puestos de relevancia en los órganos de decisión, se conseguirá que la cooperativas sean un ejemplo de organizaciones modernas e igualitarias, que sirvan de referente para nuestros pueblos y ayuden a avanzar de manera justa, igualitaria y sostenible económica y socialmente a las cooperativas y a la sociedad en su conjunto; a la vez que superan el desafío que la falta de relevo generacional, la despoblación y el envejecimiento que sufre un sector fundamental suponen para la sociedad y que de continuar así se verá “gravemente herido”.

Buenas prácticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad en ENERGÉTICA S.COOP. Teletrabajo y digitalización en la cooperativa

Eva Otero

1. UN POCO DE HISTORIA SOBRE LA COOPERATIVA

Energética S. Coop., es una cooperativa de Valladolid, con domicilio social en la Avda. de Ramón Pradera. Se trata de una cooperativa de usuarios y consumidores, lo que quiere decir que lo que inicialmente se pone en común es la provisión de servicios energéticos sostenibles. En este contexto, parecería que el foco se centra sobre la “prestación de servicios” a socios y socias que realiza nuestra cooperativa, más que en la “oferta” de la naturaleza y características del trabajo necesario y que lleva a cabo el equipo humano que realiza las tareas del día a día.

Si bien era una predisposición y un deseo desde la creación de nuestra cooperativa en 2018, fue la pandemia en 2020 la que forzó y aceleró los cambios necesarios para el teletrabajo, pero el caldo de cultivo ya se encontraba ahí.

Los inicios de una iniciativa colectiva como la de nuestra cooperativa exigen muchísimo esfuerzo inicial, trabajo voluntario y militancia, y la transición hacia una nueva situación donde el equipo es contratado y tiene que estar sujeto a una normativa laboral justa y conciliadora, y donde la actividad “empresarial” toma su propia inercia no es sencilla.

El compromiso y dedicación asumida por las personas integrantes del equipo técnico puede conllevar a veces el incumplimiento de, por ejemplo, jornadas de trabajo consideradas deseables. Finalmente, sacar adelante una cooperativa de este tipo, con más de 2.000 socios y socias, supone muchas veces que el equipo técnico se comporta como un grupo de autónomos preocupados por el mantenimiento de su puesto de trabajo y ampliando sus jornadas laborales para cumplir las expectativas y las demandas de su base social. Un ejemplo de ello fue por ejemplo el año 2019, cuando se produjeron las primeras contrataciones laborales fuera del equipo promotor voluntario de la cooperativa. En ese año, el Consejo Rector aprobó la jornada laboral de 35 horas, pero se pospuso su implantación hasta que la cooperativa tuviera la suficiente inercia económica para poder asumir el coste. No fue sino hasta 2021 que la cooperativa la puso en marcha.

2. LAS BUENAS PRÁCTICAS DE LA COOPERATIVA

En cuanto a la digitalización, la presencia de personas jóvenes en los inicios del trabajo de la cooperativa fue uno de los motores para asegurar que la actividad de la empresa se organizara digitalmente, como de hecho no podía ser de otra manera en un sector donde las economías de escala son importantes y el crecimiento en socios/clientes era deseable, y sobre todo un requisito por ejemplo en la comercialización eléctrica.

Durante aquella etapa y las posteriores, la cooperativa tuvo que adquirir equipos también para poder realizar toda la actividad social y de sensibilización a través de medios telemáticos. Desde entonces ha quedado la cultura de que cualquier actividad social de la cooperativa, por ejemplo las asambleas, se organizan presencialmente pero siempre cuentan con posibilidades de conexión. Todas las asambleas se retransmiten en directo y se permite la participación de socios y socias mediante videoconferencia. Además las votaciones se realizan online y se prolongan durante varios días para permitir que cualquier persona pueda participar en la vida social de la cooperativa cuando pueda y sin necesidad de estar físicamente en la asamblea. La amplitud del territorio que cubre nuestra cooperativa, y la dispersión de socios y socias, nos ha obligado también a desarrollar estas herramientas.

En la actualidad, el equipo técnico de Energética cuenta con cuatro mujeres y seis hombres. Desde el principio hubo una intención manifiesta de crear un equipo técnico con participación igualitaria de hombres y mujeres. Fue particularmente difícil porque nuestra cooperativa se encuentra en un sector en el que los perfiles profesionales requeridos responden bastante a roles de género tradicionales: un sector “hard” con ingenieros e instaladores donde es fácil que predomine la presencia masculina, y un sector más “soft” de áreas relacionadas con la administración, con la participación y con la actividad social más feminizados. La única área donde no hemos conseguido sin embargo la presencia mayoritaria o igualitaria de mujeres ha sido en el área de instalación. Cualquier convocatoria de puesto laboral que ha hecho la cooperativa, ha animado siempre a la presentación de candidaturas femeninas para ocupar estos puestos. Por su parte, el Consejo Rector y la Intervención de la cooperativa sí son órganos sociales paritarios, tal y como exigen los estatutos de la cooperativa.

El objetivo de que el equipo técnico contratado por la cooperativa contara con unas condiciones laborales no solo dignas, sino ambiciosas con la igualdad de oportunidades, la conciliación personal y familiar y la corresponsabilidad de hombres y mujeres con las tareas de cuidados, estuvo ahí desde el principio.

3. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA COOPERATIVA

Vamos a mencionar a título de ejemplo, algunas experiencias interesantes de la cooperativa.

En primer lugar, destacar la implantación de la jornada laboral de 35 horas semanales, que ya se ha mencionado anteriormente.

Destacar igualmente que cuando han surgido necesidades de contratación, siempre se ha mantenido abierta la posibilidad de jornadas reducidas, en la convicción de que hay personas muy válidas profesionalmente que pueden encontrarse en un momento vital de necesitar tiempos más amplios para otras actividades personales o familiares.

Debemos mencionar también la flexibilidad en horas de entrada y salida del trabajo.. En cuanto a la flexibilidad horaria: la cooperativa maneja un registro horario que permite la extensión de la jornada laboral en casos necesarios, pero también que el trabajador y trabajadora pueda tomar tiempo para sus actividades personales o familiares. Es un sistema que se basa en la confianza, en la corresponsabilidad del equipo técnico y en la autogestión más que en el control estricto. Reto: en los equipos pequeños, a veces es necesaria la simultaneidad horaria.

Otra buena práctica es el teletrabajo en los casos en que es posible. Cuando no es posible, por ejemplo para el equipo de instaladores, se ofrecen jornadas laborales más largas a cambio de contar con un día libre adicional en la semana. Sin embargo, nos hemos dado cuenta de lo necesario que es verse.

En las áreas en las que es posible, se intenta contar con perfiles de trabajo versátiles para que unos trabajadores y otras puedan ser intercambiables en la medida de lo posible. Esto es cierto que va contra la especialización, pero en las empresas pequeñas con un amplio abanico de servicios, es a veces necesario, y aconsejable.

En la cooperativa, además, tenemos encuentros más informales de todo el equipo, una vez al mes, para abordar un orden del día un poco menos formal, y donde fomentamos también las relaciones personales.

Trabajamos en un tema importante como la desigualdad salarial: El índice de desigualdad salarial en nuestra cooperativa no supera el 1,2. Es decir, el mayor salario existente no supera al más bajo en más de un 20%. Las desigualdades existentes en Energética son además debido al efecto sobre los salarios de los trienios.

Incidimos en el aprendizaje: las iniciativas colectivas que surgen de forma participada y por el convencimiento y el compromiso de personas que creen en lo común, de forma natural asumen principios éticos y solidarios que deben abarcar todas sus áreas de actividad y funcionamiento.

Mencionar también que parte de la inspiración del proyecto de Energética fue de la mano y se basó en la experiencia en *Catalunya de Som Energia*. Aprender de otras experiencias y ver que pueden funcionar y crecer es muy importante.

En la actualidad estamos trabajando y tenemos pendientes los servicios de prevención de salud también desde la economía social. Poner el foco en la salud mental del equipo.

Igualmente, en la actualidad, en la cooperativa estamos trabajando en la figura de la persona socia trabajadora, avanzando con ello en los principios cooperativos, y extendiéndolo no solo al consumo y servicios cooperativizados, sino también al trabajo.

