



elkar-lan  
S. C O O P.

KOOPERATIBAK SUSTATZEKO ELKARTEA  
SOCIEDAD PARA LA PROMOCIÓN DE COOPERATIVAS

Entidad declarada de UTILIDAD PÚBLICA  
HERRI ONURAKO izaera emandakoa

Elkar-Lan, S. Coop.  
San Vicente, 8 - 9.º Izq. (Edif. Albia II)  
48001 BILBAO  
Tel.: 94 470 37 60  
Fax: 94 470 37 61  
e-mail: elkarlan@elkarlan.coop  
www.elkarlan.coop

Bilbao, 4 enero de 2024

ASUNTO: **MODIFICACIONES DE LA LEY 11/2019, DE 20 DE DICIEMBRE DE COOPERATIVAS POR LA LEY 15/2023, DE 21 DE DICIEMBRE DE EMPLEO**

Estimada/o amiga/o.

El pasado 29 de diciembre , se ha publicado en el Boletín Oficial del País Vasco, la LEY 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, cuyo texto íntegro puedes bajar de nuestra página web [www.elkarlan.coop](http://www.elkarlan.coop)

De la citada norma nos vamos a centrar únicamente en su Disposición Final Segunda, que modifica la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi, en los siguientes artículos y la adición de una nueva disposición transitoria, que vamos a reproducir a continuación.

**1ª MODIFICACIÓN: LA NUEVA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 32.4, QUE QUEDA COMO SIGUE.**

*«Artículo 32.4.– Las sociedades cooperativas y sus estructuras asociativas procurarán la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos de que dispongan».*

La redacción hasta ahora vigente es la siguiente:

Artículo 32.4.– Las sociedades cooperativas y sus estructuras asociativas procurarán la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos de que dispongan, así como el establecimiento de medidas de igualdad de género, especialmente, las dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**2ª MODIFICACIÓN: LA ADICIÓN DEL ARTÍCULO 32 BIS, QUE QUEDA REDACTADO COMO SIGUE:**

*»Artículo 32 bis.– Planes de igualdad cooperativos.*

1.— *Todas las cooperativas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación de mujeres y hombres y a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, para lo que arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de la discriminación o el acoso.*

2.— *En las cooperativas de trabajo asociado reguladas en el artículo 103 y en otras cooperativas con socios y socias de trabajo que cuenten con 50 o más personas socias trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad cooperativo, que deberá incluir un diagnóstico de situación y que ha de extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la cooperativa o grupo cooperativo. El alcance y contenido de los planes de igualdad cooperativos se desarrollarán reglamentariamente.*

*El plan de igualdad cooperativo será voluntario para las demás sociedades cooperativas.*

3.— *Los planes de igualdad cooperativos serán objeto de inscripción obligatoria en registro público. A tal efecto, se crea el registro de planes de igualdad cooperativos, a fin de que sean depositados y registrados en él los planes de igualdad cooperativos. Su funcionamiento y regulación se desarrollarán reglamentariamente».*

### **3º MODIFICACIÓN: LA ADICIÓN LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA, QUE QUEDA REDACTADA COMO SIGUE:**

**«Disposición transitoria tercera.— Registro y depósito de los planes de igualdad cooperativos.**

1.— *Hasta la entrada en vigor del reglamento que ordene el registro de planes de igualdad cooperativos, estos se registrarán y depositarán en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco, aprobado por el Decreto 9/2011, de 25 de enero.*

2.— *Hasta la entrada en vigor del reglamento previsto en el artículo 32 bis, en el que se desarrolle el alcance y contenido de los planes de igualdad cooperativos, el diagnóstico de situación se referirá al menos a las materias siguientes:*

*a) Análisis de la situación retributiva en la cooperativa.*

*b) Acceso a la condición de persona socia trabajadora.*

*c) Carrera profesional de la persona socia trabajadora.*

*d) Formación.*

e) *Condiciones de trabajo, incluido el análisis de la situación retributiva, que vendrá referida al anticipo cooperativo.*

f) *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional.*

g) *Infrarrepresentación femenina en los puestos en que se organice la actividad de la cooperativa y en los cargos societarios y de representación.*

h) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

3.– *Hasta la entrada en vigor del reglamento previsto en el artículo 32 bis, en el que se desarrolle el alcance y contenido de los planes de igualdad cooperativos, este se referirá al menos a las materias siguientes:*

a) *Ámbito personal, territorial y temporal.*

b) *Informe de resultados del diagnóstico de situación de la cooperativa.*

c) *Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.*

d) *Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de aquellas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*

*En todo caso, si el resultado del diagnóstico pone de manifiesto la infrarrepresentación femenina en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad cooperativos deberán incluir medidas destinadas a eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. Asimismo, si resulta necesario conforme al resultado del análisis de situación retributiva de la sociedad, el plan de igualdad cooperativo deberá recoger un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.*

e) *Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*

f) *Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad cooperativo, así como vigencia o duración del plan, que no podrá ser superior a cuatro años.*

g) *Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, incluidas las acciones de información y sensibilización a las personas socias trabajadoras».*

#### **4º ENTRADA EN VIGOR DE LAS CITADAS MODIFICACIONES.**

Se concreta en la Disposición Final Quinta, de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, que determina que los artículos citados entrarán en vigor a los seis meses de su

publicación Boletín Oficial del País Vasco, esto es el 29 de junio de 2024, excepto la previsión establecida en la disposición transitoria tercera, que ya ha entrado en vigor desde el día siguiente de la publicación de esta disposición en el BOPV, que se refiere al Registro y Depósito de los planes de igualdad cooperativos, que se realizarán, en el en el **Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco**, aprobado por el Decreto 9/2011, de 25 de enero, hasta que no entré en vigor el **Registro de Planes de Igualdad Cooperativos**, previsto en el artículo 32 bis.

## 5º.- COMENTARIO

Las Cooperativas de Trabajo Asociado con 50 o más personas socias trabajadoras y las Cooperativas de otras clases con 50 o más personas socias de trabajo, **tienen la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad Cooperativo**, con el diagnóstico de situación, el alcance y contenido recogido en la recién incorporada Disposición Transitoria Tercera de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi, debiéndolo depositar e inscribir en el **Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco**, aprobado por el Decreto 9/2011, de 25 de enero, en tanto en cuanto no se elabore y entré en vigor el **Registro de Planes de Igualdad Cooperativos**, previsto en el artículo 32 bis, que se tiene que se regulará en el Reglamento al que se refiere el citado artículo.

Si tienes alguna duda estamos a tu entera disposición.

Fco. Javier Sanz Santaolalla  
Director