



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, 9 mayo de 2023

ASUNTO: **REGULACIÓN PLANES DE IGUALDAD PARA LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SUS PERSONA SOCIAS TRABAJADORAS Y PARA OTRAS CLASES DE COOPERATIVAS PARA SUS PERSONAS SOCIAS DE TRABAJO.**

Estimada/o amiga/o:

Hoy 9 de mayo se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado, la Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos, cuyo texto íntegro puedes bajar de nuestra página web www.elkarlan.coop

Sin embargo de la citada Ley solamente vamos a centrarnos en su disposición adicional duodécima. Planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, la cual transcribimos íntegramente a continuación:

“ Disposición adicional duodécima. Planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo.

Hasta el momento en el que, conforme a la normativa reguladora de los registros correspondientes, se habilite el registro y depósito de los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, este se formalizará en los términos del artículo 12 del 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.

Dicho depósito dotará a tales planes de igualdad de los efectos derivados de los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en relación con los planes de igualdad en el ámbito laboral, y asimilará la situación de tales cooperativas a los efectos de su reconocimiento respecto de la contratación del sector público y de la

eventual percepción de las subvenciones y ayudas públicas prevista en los artículos 33, 34 y 35 de la referida Ley Orgánica.

La inscripción en el registro requerirá que el Plan de Igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, sea un conjunto ordenado de las medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la cooperativa de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo para personas socias trabajadoras.

El plan de Igualdad deberá incluir, un diagnóstico de situación, resultado del proceso de recogida de datos inicial, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de los obstáculos que puedan existir en la cooperativa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la cooperativa o del grupo cooperativo, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluidas las condiciones profesionales y de prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con lo anterior, el diagnóstico se referirá, al menos, a las siguientes materias:

- a) Análisis de la situación retributiva en la cooperativa. El análisis de situación retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. El desarrollo de este análisis requiere una evaluación de los puestos de trabajo realizada a través de sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- 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.

Y de la misma manera el Plan de Igualdad deberá tener, al menos, el siguiente contenido:

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 las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*

En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera 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 resultase 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.”

Ciertamente esta regulación constituye un avance innegable para las Cooperativas de Trabajo Asociado y para las de otras Clases de Cooperativas con persona socias de trabajo, pero de su propia regulación no se desprende que se deban incorporar a las personas trabajadoras por cuenta ajena, sobre todo teniendo en cuenta las materias a tratar en el diagnóstico de situación siguientes:

b) Acceso a la condición de persona socia trabajadora.

c) Carrera profesional de la persona socia trabajadora.

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

En definitiva entendemos que esta regulación no se posibilita la incorporación en los Planes de Igualdad de las personas trabajadoras por cuenta ajena, salvo que se estime que ello es posible, todo ello con las previsiones recogidas al efecto, en la normativa general en lo que a la representación de las personas trabajadoras por cuenta ajena en esta materia (ver artículo 5 del 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).

Consideramos que el Plan de Igualdad en una Cooperativa tiene que ser único aun cuando además de personas socias trabajadoras o de trabajo haya personas trabajadoras por cuenta ajena, todo ello sin menoscabo de la representación que tienen que tener ambos colectivos, es decir las persona socias trabajadoras o de trabajo, cuya vinculación con la cooperativas es societaria y las trabajadoras por cuenta ajena, cuya vinculación con la cooperativas es laboral, todo ello de forma proporcional al número de personas que tenga cada colectivo, los cuales conformaran la mesa negociadora, además de las personas que representen como empresa a la Cooperativa, todo ello de forma paritaria.

Debemos tener en cuenta que las vinculaciones societarias de las personas socias trabajadoras o de trabajo conllevan una obligaciones y derechos diferentes (anticipos societarios o laborales; retornos o extornos; opción régimen de seguridad social en el caso de las cooperativas de trabajo asociado y en algunas de cooperativas con socios de trabajo; la no cotización al Fondo de Garantía Salarial en el caso de haber optado por el régimen general de seguridad social; determinación del régimen de trabajo propio en el ejercicio de su derecho de autorregulación y regímenes disciplinarios específicos para las personas socias trabajadoras o de trabajo, entre otra materias propias de estos colectivos) a las de las personas trabajadoras por cuenta ajena (perciben salarios; tienen derecho cuando no sean socios trabajadores a percibir una parte de los resultados pero nunca a participar en las pérdidas; se cotiza por ellos al Fondo de Garantía Salarial y por ello a sus prestaciones cuando reúnan los requisitos previstos al efecto; régimen de trabajo acorde a lo previsto en el convenio colectivo que le sea aplicable; régimen disciplinarios según lo acordado vía negociación colectiva y aplicación del Estatuto de los Trabajadores; entre otra materias propias de las personas trabajadoras por cuenta ajena), lo cual también deberá ser tenido en cuenta en los Planes de Igualdad, ya que las obligaciones y derechos de las personas trabajadoras o de trabajo y las de las personas trabajadoras por cuenta ajena no son iguales.

Entrada en vigor y fecha de efectos de la citada disposición adicional: **el 10 de mayo de 2023.**

Si tienes alguna duda, estoy a tu entera disposición

Fco. Javier Sanz Santaolalla
Director