

Deusto Estudios Cooperativos

Núm. 12 (2019)

www.deustoestudioscooperativos.deusto.es (edición electrónica)
index: Latindex – 24323-E

Sumario

Artículos

Herramientas jurídicas para la aplicación de la perspectiva de género a la regulación de las cooperativas y otras entidades de la economía social

María José Senent Vidal

Igualdade de género e governação cooperativa em Portugal- uma análise jurídica e fática

Deolinda Meira,
Ana Luisa Martinho

Cooperativas e inclusión en la Ciudad de México

Martha Izquierdo

Participación de la mujer en el cooperativismo costarricense (1989-2018)

Roxana Sánchez Boza

Dignidad y género: la eficacia de la axiología cooperativa en la conformación del principio de la igualdad humana

José Eduardo de Miranda,
Andréa Corrêa Lima

Consideraciones en torno al enfoque de género en las Cooperativas No Agropecuarias en Pinar del Río
C. Orisel Hernández Aguilar



Deusto Estudios Cooperativos

Revista del Instituto de Estudios Cooperativos
de la Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto

Núm. 12 (2019)



Deusto Estudios Cooperativos

Núm. 12 (2019)

Facultad de Derecho
Universidad de Deusto
Bilbao 2019

Cargos de la revista *Deusto Estudios Cooperativos*

DIRECTOR

D. Enrique Gadea Soler
Universidad de Deusto

DIRECTORA ADJUNTA

D.ª Josune López Rodríguez
Universidad de Deusto

CONSEJO DE REDACCIÓN

- | | |
|--|---|
| D.ª Marina Aguilar Rubio
<i>Universidad de Almería</i> | D.ª Sagrario Navarro Lérica
<i>Universidad de Castilla-La Mancha</i> |
| D.ª Alejandra Cobo del Rosal Pérez
<i>Universidad Rey Juan Carlos</i> | D.ª Carmen Pastor Sempere
<i>Universidad de Alicante</i> |
| D.ª Arantza Echaniz Barrondo
<i>Universidad de Deusto</i> | D. Fernando Sacristán Bergia
<i>Universidad Rey Juan Carlos</i> |
| D.ª Gemma Fajardo García
<i>Universidad de Valencia</i> | D.ª María José Senent Vidal
<i>Universidad Jaime I</i> |
| D. Santiago Larrazabal Basañez
<i>Universidad de Deusto</i> | D.ª Sonia Martín López
<i>Universidad Complutense</i> |
| D. Alfredo Muñoz García
<i>Universidad Complutense</i> | D. Carlos Vargas Vasserot
<i>Universidad de Almería</i> |

CONSEJO ASESOR

- | | |
|--|--|
| D.ª Pilar Alguacil Marí
<i>Universidad de Valencia</i> | D. Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas
<i>Universidad Complutense</i> |
| D. Alberto Atxabal Rada
<i>Universidad de Deusto</i> | D. Alejandro Martínez Charterina
<i>Universidad de Deusto</i> |
| D.ª Baleren Bakaikoa Azurmendi
<i>Universidad del País Vasco</i> | D. José Eduardo Miranda
<i>Universidad José Bonifacio (Sao Paulo)</i> |
| D.ª Paloma Bel Durán
<i>Universidad Complutense</i> | D. José Luis Monzón Campos
<i>Universidad de Valencia</i> |
| D. Dante Cracogna
<i>Universidad de Buenos Aires</i> | D.ª Aitziber Mugarra Elorrieta
<i>Universidad de Deusto</i> |
| D. Javier Divar Garteiz-Aurrecoa
<i>Universidad de Deusto</i> | D. José María Pérez de Uralde
<i>Universidad del País Vasco</i> |
| D.ª Marta Enciso Santocildes
<i>Universidad de Deusto</i> | D. Siegbert Rippe
<i>Universidad de Montevideo</i> |
| D.ª Josefina Fernández Guadaño
<i>Universidad Complutense</i> | D. Orestes Rodríguez Musa
<i>Universidad de Pinar del Rio</i> |
| D. Carlos García-Gutiérrez Fernández
<i>Universidad Complutense</i> | D.ª Roxana Sánchez Boza
<i>Universidad Nacional de San José de Costa Rica</i> |
| D. Alberto García Müller
<i>Universidad de Los Andes</i> | D. Adolfo Sequeira Martín
<i>Universidad Complutense</i> |
| D. Alfredo Ispizua Zuazua
<i>Gobierno Vasco</i> | |
| D.ª Marta Izquierdo Muciño
<i>Universidad Autónoma del Estado de México</i> | |

Colabora:

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

© Facultad de Derecho de la Universidad de Deusto
Apartado 1 - 48080 Bilbao

ISSN (impreso): 2255-3444

ISSN (digital): 2255-3452

Depósito legal: BI - 1707-2012

Impreso en España/Printed in Spain

Deusto Estudios Cooperativos

Núm. 12 (2019)

Sumario

Presentación de la revista 9

Artículos

Herramientas jurídicas para la aplicación de la perspectiva de género a la regulación de las cooperativas y otras entidades de la economía social
María José Senent Vidal 13

Igualdade de género e governação cooperativa em Portugal- uma análise jurídica e fática
Deolinda Meira, Ana Luisa Martinho 57

Cooperativas e inclusión en la Ciudad de México
Martha Izquierdo 79

Participación de la mujer en el cooperativismo costarricense (1989-2018)
Roxana Sánchez Boza 101

Dignidad y género: la eficacia de la axiología cooperativa en la conformación del principio de la igualdad humana
José Eduardo de Miranda, Andréa Corrêa Lima 127

Consideraciones en torno al enfoque de género en las Cooperativas No Agropecuarias en Pinar del Río
C. Orisel Hernández Aguilar 141

Presentación de la revista *Deusto Estudios Cooperativos*

La igualdad de género constituye un principio consagrado en la normativa internacional que, en la práctica, no siempre resulta efectivo. Así, la ausencia de igualdad de género atenta contra los derechos humanos más elementales y, en especial, contra la dignidad. Esta situación evidencia la necesidad de adoptar medidas para garantizar una efectiva igualdad de género en todos los ámbitos.

En la consecución de esta finalidad, resulta de suma importancia la labor del cooperativismo. A grandes rasgos, las cooperativas representan un modelo de empresa democrática, responsable y ética, una empresa que pone el foco de su atención en las personas y en el medio ambiente, promoviendo el crecimiento económico y la justicia social. Más concretamente, según la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa, la igualdad es uno de los valores fundamentales en los que se basan las cooperativas. Más aún, los principios cooperativos incluidos en la citada Declaración revelan que la igualdad forma parte de la esencia del cooperativismo.

Ahora bien, se percibe que, en el ámbito del cooperativismo, la igualdad no ha sido siempre abordada desde una perspectiva de género. Como consecuencia, resulta fundamental incidir en la inclusión de la perspectiva de género en la vida de las cooperativas.

Partiendo de estas premisas, en el presente número monográfico será tratada la cuestión del género y las Cooperativas por prestigiosos profesores e investigadores de diferentes países, a saber, España, Portugal, México, Costa Rica, Brasil y Cuba.

Enrique Gadea Soler

Director de la revista *Deusto Estudios Cooperativos*

Josune López Rodríguez

Directora adjunta de la revista *Deusto Estudios Cooperativos*

Artículos

Herramientas jurídicas para la aplicación de la perspectiva de género a la regulación de las cooperativas y otras entidades de la economía social

María José Senent Vidal
Profesora T. U. de Derecho Mercantil
Universitat Jaume I

Recibido: 10-01-2019
Aceptado: 12-02-2019

Sumario: Introducción. 1. Diagnosticar la realidad. Datos, estadísticas e indicadores, actualizados. Los Informes sobre impacto de género. 2. Expresar y desarrollar el mandato constitucional de la igualdad de trato y de oportunidades y de eliminación de discriminaciones y desigualdades. 3. Promover la presencia equilibrada. 3.1. Eliminar barreras al acceso a la condición de socia y a la participación en igualdad en la actividad cooperativizada. La titularidad compartida. 3.2. Fomentar las políticas de conciliación/corresponsabilidad. 3.3. Alcanzar la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y representación. 4. Combatir la brecha salarial y la retributiva. 5. Erradicar y prevenir la violencia de género en la actividad económica. 6. Promover la comunicación inclusiva. Bibliografía.

Resumen: Las entidades de la economía social son potencialmente idóneas para la adopción de medidas de acción positiva que faciliten la igualdad entre mujeres y hombres. Sus principios y valores incluyen una vocación explícita de igualdad y de interés social; además, su estructura participativa y flexible podría favorecer la presencia y participación en ellas de mujeres. Sin embargo, se ha constatado reiteradamente que el entorno económico, social y cultural en el que se desenvuelven las organizaciones de economía social influye decisivamente en el mantenimiento en su seno de situaciones de desigualdad en perjuicio de las mujeres. En este trabajo reflexionamos sobre tales inequidades y cómo el derecho puede ayudar a combatir las.

Palabras clave: Cooperativas, Economía social, Género, Derecho.

Abstract: The social economy entities are potentially suitable for taking positive measures to facilitate equality between women and men. Its principles and values include an explicit aim of equality and social interest; In addition, its participatory and flexible structure could encourage the presence and participation in women. However, it has been repeatedly noted that the economic, social and cultural environment in which social economy organizations operate has a decisive influence on the maintenance of situations of inequality to the detriment of women. In this paper we reflect on such inequities and how the law can help fight them.

Keywords: Cooperatives; Social Economy; Gender; Law.

Introducción

Por distintas vías, la lucha por conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha dado en los últimos meses un salto cualitativo (tanto, que se habla ya de una «cuarta ola» del movimiento feminista), haciendo que se multiplique la demanda de reflexión teórica al respecto. Esto es especialmente importante a fin de consolidar lo conseguido y avanzar en los retos pendientes, ya que la teoría feminista que durante décadas ha explicado y sustentado tales avances no es siempre fácil de comprender y divulgar. Tanto más en el actual contexto de reacción y ataque a los derechos adquiridos, en el que se ha acabado «viralizando» la famosa frase de Simone de Beauvoir: «Nunca olvides que basta con una crisis política, económica o religiosa para que los derechos de las mujeres sean cuestionados. Esos derechos no son permanentes. Tendrás que mantenerte vigilante durante toda tu vida».

Ahora, que finalmente comienza a aceptarse de forma generalizada que hay que parar atención a la situación de desigualdad y de discriminación de las mujeres y adoptar medidas para su erradicación, es momento no sólo de constatar los detalles de la situación actual sino también de preparar las herramientas, en nuestro caso jurídicas, para el cambio. En las líneas que siguen sintetizaremos nuestras reflexiones al respecto en relación con el uso del derecho para la consecución de la igualdad real en un ámbito concreto, el de las cooperativas y otras entidades de la economía social.

Para ello, debemos tener presente, por una parte, que cuando hablamos de la regulación jurídica de las entidades de la economía social nos referimos a las normas emanadas de los poderes públicos (leyes, reglamentos, decretos, directivas, órdenes, resoluciones...); pero que también hay que tener en cuenta las normas con las que se dotan las propias organizaciones (estatutos sociales, reglamentos de régimen interno, acuerdos sociales...). Y que además en las últimas décadas ha ido extendiéndose la práctica de elaborar otro tipo de normas, de *soft law*, de carácter no obligatorio (planes de igualdad, memorias de sostenibilidad, códigos de gobierno corporativo, códigos éticos, planes de responsabilidad social empresarial...) en las que pueden irse introduciendo objetivos alcanzables por las organizaciones que las suscriben.

Por otra parte, como es sabido, cuando hablamos de género no nos referimos a las diferencias sexuales de origen biológico entre hombres y mujeres; nos referimos a cómo, en base a esas diferencias, se ha ido construyendo, social y culturalmente, lo que se considera «lo femenino» y «lo masculino» en cada momento histórico y en cada ámbito

social¹. Un enfoque de género sobre cualquier disciplina supone analizar cómo en ella «esas definiciones legitimadas de «lo femenino» y «lo masculino» influyen, regulan, o determinan formas de relación social entre los varones y las mujeres que se caracterizan por una distribución desigual de espacios de poder a partir de una prescripción de roles diferenciados —percibidos como hecho «natural» y destino inevitable—» (Pousada, 2003:10).

Frente a tales estereotipos, «la perspectiva de género es una herramienta o mecanismo de análisis que busca explicar el fenómeno de la desigualdad y de la inequidad entre hombres y mujeres»; porque solo «cuando se reconozca que hombres y mujeres somos diferentes, pero con los mismos derechos y las mismas oportunidades, sólo entonces la perspectiva de género estará destinada a desaparecer» (Staff, 2000: 3 y 6). Y es que «el problema de género no es un «problema de mujeres» sino que compromete tanto a hombres como a mujeres, porque lo que está legitimado es que la diferencia, (lo considerado «diferente») puede dar lugar a desigualdad de derechos. Lo que está legitimado son espacios de subordinación y de discriminación. Entonces no es un problema de mujeres» (Pousada, en Vázquez y Pousada, 2002:437). Y, como también se ha dicho, «cada vez es más difícil ser hombre en un mundo dominado por las mentalidades de algunos hombres. Este puede ser el segundo aspecto que nos puede llevar a colaborar en una nueva perspectiva de relaciones entre los géneros; porque la sociedad patriarcal no sólo afecta a las mujeres: está afectando a toda la humanidad. Nos afecta en lo personal y en lo social» (Pérez, 1996²).

¹ «Si nosotros rastreamos desde lo legal cómo se fue construyendo la identidad de las mujeres, vemos que en todas las leyes que se dictaron en nuestro país durante el último siglo y en los debates parlamentarios previos, la mujer era definida con los atributos considerados femeninos por el imaginario social de la época. Y que la mayoría de los que participaron en el dictado de esas leyes eran hombres, ya que hasta mediados de siglo no había representación de legisladoras en el Parlamento. Nos dibujaron los hombres. Dibujaron nuestras necesidades, y las respuestas a nuestras necesidades. En la actualidad cambiaron un poco las cosas, las leyes son un poco distintas. Pero esto que se instaló como estereotipo de qué es ser mujer y qué es ser hombre, persiste más allá de las leyes que hayan logrado conquistas en ese sentido. Lo que persiste es el estereotipo, como este lugar marcado a la mujer y al hombre, sin reflexionar críticamente que no es un lugar natural, sino un lugar adjudicado. Si realmente es un lugar que nos corresponde o que podemos cambiar. El tema es ver cómo estos estereotipos persisten y operan, no sólo en el exterior sino en nuestro interior», Pousada, en Vázquez y Pousada, 2000:425.

² Ver Arwa MAHDAMI, «Los psicólogos estadounidenses advierten de que la masculinidad tradicional es perjudicial para la salud», eldiario.es, 17/01/19, https://www.eldiario.es/theguardian/psicologos-estadounidenses-masculinidad-tradicional-perjudicial_0_857065008.html, 18/01/19, 12:56.

Afecta también a las entidades de la economía social. Tales empresas son, no cabe duda, potencialmente idóneas para la adopción de medidas de acción positiva que faciliten la igualdad entre mujeres y hombres (Sajardo y Bakaikoa, 2004:7; Senent, 2007:10; Hernández, 2012:304 y 305). Por una parte, sus principios y valores incluyen una vocación explícita de igualdad y de interés social; por otra, su estructura participativa y flexible podría favorecer la presencia y participación en ellas de mujeres³. Y sin embargo, se ha constatado reiteradamente que el entorno económico, social y cultural en el que se desenvuelven las organizaciones de economía social influye decisivamente en el mantenimiento en su seno de situaciones de desigualdad en perjuicio de las mujeres. Como se ha indicado, «a pesar de que la participación y aporte de las mujeres al cooperativismo ha sido desde su inicio significativa en número y calidad, ha resultado más fuerte la organización social patriarcal que las buenas intenciones plasmadas en los principios cooperativos» (Granser, citado en Pousada, 2003:21). Ya en 2001, Delso refería cómo, aunque «la presencia de las mujeres en el empleo cooperativo es muy superior a la participación femenina en otras formas de empleo [...] En el resto de las situaciones (tipo de contrato, estabilidad en el empleo...) las mujeres socias y trabajadoras de cooperativas encuentran las mismas dificultades que sus homólogas en otras empresas», señalando la existencia de barreras a la condición de socias, que sus formas de contratación son más precarias (temporal y a tiempo parcial), y que existe segregación horizontal y vertical⁴. Veamos cómo se concretan tales inequidades y cómo el derecho puede ayudar a combatirlas.

³ Se han señalado, por ejemplo, como ventajas particulares, que la forma jurídica cooperativa aporta a las mujeres «una estrategia educativa» que les posibilita adquirir nuevas competencias y aptitudes; «un medio para lograr la satisfacción de necesidades básicas de ellas y de sus familias», proporcionándoles una cierta seguridad en el empleo, la posibilidad de participar directamente de los excedentes generados y unas mejores condiciones de trabajo (compatibilidad laboral y personal, flexibilidad, trabajo en equipo...); y «una estrategia organizativa» que les permite adquirir «mayor poder de decisión y aumentar su *status* social» (Ulshoefer, 1991:2). Ver al respecto el estudio de Esteban, Gargallo y Pérez, 2016: «se observa que la autogestión permite mayor flexibilidad que otras fórmulas empresariales, en aspectos como la conciliación o las condiciones laborales. Así mismo, las mujeres reconocen que su implicación con la entidad debe ser mayor, dado que su futuro laboral depende de la supervivencia de la cooperativa».

⁴ Para una breve definición de los conceptos de segregación horizontal y vertical ver, p. e., <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=20>, 22/01/19, 11:49.

1. Diagnosticar la realidad. Datos, estadísticas e indicadores, actualizados. Los Informes sobre impacto de género

Desde nuestros primeros escritos en materia de Economía social y Género venimos señalando la necesidad de contar con información actualizada y completa de la situación de las mujeres en el sector de la economía social, a fin de conocer el verdadero alcance de la desigualdad; porque la realidad es que los datos desagregados por sexo, cuando existen, son insuficientes e incompletos, además de carecer frecuentemente de actualización. Así, en España, los datos más actualizados con los que contamos son los que suministra el Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre «Características de los Trabajadores de la Economía Social, en situación de alta en la Seguridad Social»⁵. Pero tales datos, extraídos de las cotizaciones al Régimen de Seguridad social de toda clase de cooperativas y sociedades laborales, mezclan e impiden discriminar los datos correspondientes a personas socias y a trabajadoras por cuenta ajena, no socias; tampoco permiten conocer separadamente los datos relativos a quienes trabajan en cada tipo de cooperativa (de trabajo asociado, agrarias, de crédito, de consumo...) o sociedad laboral; y no incluye información respecto de otras entidades de la economía social: asociaciones, fundaciones, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de personas pescadoras y sociedades agrarias de transformación no parecen tener datos accesibles sobre sus integrantes, cuanto menos desagregados por sexo. Mucho menos constatables (si no es mediante trabajos específicos y, por lo general, mediante muestras reducidas) son los datos relativos a presencia de las mujeres en los órganos de representación y gestión, a cuáles son sus retribuciones, su formación y su situación personal y familiar, en qué condiciones realizan aportaciones económicas, cómo concilian...

En efecto, solamente algunos estudios, con algún desfase temporal ya y frecuentemente sectoriales (ver, para cooperativas agrarias, Carretero y Avello, 2011⁶; y para cooperativas de trabajo asociado, COCETA,

⁵ [http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/Economia Social/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/Economia%20Social/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm), 22/01/19, 11:51.

⁶ Como excepción al desfase temporal, para las agrarias, un trabajo más general de Meliá, Carnicer y Juliá, de 2018, incluye (pp. 95 a 98) un breve análisis de las mujeres en puestos de responsabilidad en las cooperativas agroalimentarias españolas. Otros estudios se han publicado en los últimos meses (ver el apartado de Bibliografía), que no hacen sino corroborar el creciente interés en la materia y hacer todavía más patente la necesidad de datos generales, completos, actualizados y fiables.

2004; FEVECTA, 2003), abordan temas tan significativos en relación con la igualdad de mujeres y hombres como su acceso a la condición de personas socias, su participación en los órganos de representación y dirección, sus retribuciones por los diferentes conceptos, las medidas que en su caso adoptan las cooperativas para favorecer la conciliación.... Y aun así, con todas las salvedades señaladas, de tales datos puede deducirse claramente la existencia y persistencia de la desigualdad también en el ámbito de la Economía social. Enunciaremos a continuación únicamente algunos ejemplos.

De los citados datos desagregados por sexo que aporta el Ministerio de Empleo español respecto de las personas que trabajan en cooperativas y sociedades laborales, al cruzarlos con sus categorías profesionales se infiere la denominada segregación vertical, esto es, que la promoción profesional de las mujeres también se ve frenada en las entidades de la Economía social.

Así, entre las personas tituladas superiores que trabajan en cooperativas y sociedades laborales, se ha alcanzado en 2018 prácticamente la paridad de mujeres y hombres, pero tal dato no se corresponde con los de personas egresadas de la enseñanza universitaria, donde desde hace ya un tiempo son claramente mayoritarias las mujeres⁷; en cambio, si observamos la categoría de personal diplomado universitario encontramos, «sorprendentemente», que el número de mujeres casi dobla al de hombres. Si las mujeres son mayoritarias al salir de la universidad, su presencia debería ser varios puntos mayor que la de los hombres en las cooperativas y sociedades laborales, en ambas categorías laborales. Su igualdad en la primera y su abrumadora presencia en la segunda refleja, por una parte, los obstáculos que todavía encuentran las mujeres para acceder a los trabajos mejor valorados, económica y socialmente; y, por otra, que, muy probablemente, mujeres capacitadas para ejercer tareas de superior clasificación profesional están siendo relegadas a las peor pagadas. Y el patrón se repite para las categorías profesionales administrativas, donde la presencia de mujeres es claramente mayoritaria entre las auxiliares administrativas y va disminuyendo para las de oficiales y jefes; y también entre oficiales de 1.^a y 2.^a, de 3.^a y personal «subordinado» y «no cualificado». También se puede constatar la mayor precariedad de la prestación de trabajo de las muje-

⁷ Los últimos datos publicados en la Estadística de Estudiantes Universitarios (EEU) para el Curso 2017-2018 indican que «las mujeres representan el 55,1% de los estudiantes de Grado y Primer y Segundo Ciclo» y que entre las personas egresadas son el 59,5%; son el 54,8% del estudiantado de Master, y únicamente en los estudios de Doctorado se da una situación prácticamente paritaria con los hombres.

res en cooperativas y sociedades laborales: son mayoría entre las personas con contratos temporales; y aproximadamente 2/3 de las que trabajan a tiempo parcial.

Todo ello nos lleva a reiterar la necesidad de obtener datos desagregados por sexo, completos y actualizados, de las personas socias y trabajadoras en las entidades de la Economía social. Sin ellos, las medidas que eventualmente puedan adoptarse para superar las situaciones de desigualdad presentes serán menos eficaces. A este respecto se ha de recordar, nuevamente, que el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) contiene el mandato a los poderes públicos de la inclusión sistemática de la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que lleven a cabo; el establecimiento, en su caso, de nuevos indicadores; la realización de muestras suficientemente amplias; y la explotación de los datos disponibles.

Otro aspecto en el que cabe incidir a fin de aportar diagnósticos sobre la situación de las mujeres en la economía social es el de la necesaria realización de Informes de impacto de género. En España, los proyectos legislativos, antes de su tramitación parlamentaria, han de incorporar un «informe sobre su impacto por razón de género», en el que se deberían analizar y valorar sus eventuales efectos desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de consecución de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Dicho informe debe incluir, en todo caso, entre otros aspectos, la identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades; la descripción de la situación de partida, la previsión de resultados y la valoración del eventual impacto de género; las medidas para corregir desigualdades o reforzar la igualdad; y las recomendaciones para la aplicación de la norma y el desarrollo de medidas complementarias.

Pero si bien es cierto que los textos legislativos, sean reguladores de entidades de economía social o no, van incorporando algunas medidas de fomento de la igualdad, también lo es que no se suele cumplir el mandato de realizar, previamente, un verdadero informe de impacto de género. En efecto, se ha denunciado reiteradamente «que en muchos casos no se han realizado los informes preceptivos o que éstos se han limitado a indicar la no pertinencia de género de normas concretas (Alonso, Diz y Lois, 2010:109, citando, a su vez, a Pujol, 2005; Pauner, 2009; y Mora, 2010); en otros casos, como veremos, el (supuesto) informe se limita a manifestar que el impacto es

nulo, sin aportar ningún dato o información que lo sustente⁸ (Senent, 2015 y 2018). Se trataría de claras manifestaciones de las múltiples «resistencias» que ha de combatir el *mainstreaming*, que mayoritariamente relegado a normativa de carácter no vinculante, o acompañado de «un claro desinterés a la hora de modificar los procesos y las rutinas políticas»⁹.

En el ámbito de la economía social son pocos los informes a los que hemos podido acceder y vendrían a corroborar las tendencias generales mencionadas. Así, por ejemplo, el Informe de impacto por razón de género (04/2013) que acompañó a la vigente Ley de cooperativas de la Comunidad Valenciana, después de afirmar que «no se aprecia la posibilidad de integrar objetivos de igualdad de oportunidades en el seno del proyecto, más allá de la utilización de un lenguaje no sexista («Identificación de los objetivos en materia de igualdad»); y que «no existen desigualdades de género previas en el ámbito de intervención de la norma, dado que la situación es de absoluta igualdad en derechos, oportunidades, limitaciones y requerimientos para hombres y mujeres» («descripción de la situación de partida»); se concluye valorando «el impacto de género como NULO, toda vez que no existen desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en materia de cooperativas y no se prevé modificación alguna de esta situación». Tales afirmaciones contrastan, cuanto menos, con la previsión contenida en el artículo 42.6 del texto legal¹⁰, cuando afirma que «Las cooperativas procurarán incluir en su consejo rector un número de mujeres que permita alcanzar en su seno una presencia equilibrada de mujeres y hombres coherente con la composición de su masa social». Si el impacto se prevé nulo porque, además, se supone que «no existen desigualdades de partida», dicho mandato de procura carecería de sentido.

⁸ Como mínimo, «para valorar si los impactos de género serán positivos o negativos habrá que tener en cuenta si se promueve la autonomía de mujeres y hombres, esto es, la posibilidad de que mujeres y hombres decidan sobre sus propias vidas y si se promueve la igualdad de derecho y de hecho, es decir, la ausencia de discriminación directa o indirecta, así como de sus efectos», Emakunde y Ortiz, 2013:36.

⁹ «Probablemente para una parte del funcionariado encargado de redactar y supervisar la normativa, ésta se percibe como neutra al género y, en el mejor de los casos, como no discriminatoria, no siendo conscientes de que el trato igual a quien es desigual perpetúa o incrementa la desigualdad» (Alonso, Diz y Lois, 2010:131).

¹⁰ Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=DOGV-r-2015-90416>, 20/01/19, 17:39.

Y lo mismo sucede en la MAIN (Memoria del análisis de impacto normativo) del Anteproyecto de Ley de sociedades laborales y participadas (05/2015) que, de forma aún más escueta, se limita a incluir un único párrafo, ya habitual en otros anteproyectos, que dice lo siguiente: «El anteproyecto de ley no afecta ni de manera positiva ni negativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que el impacto es nulo». No podemos detenernos en un análisis detallado de tal afirmación¹¹; baste con apuntar que, sin embargo, la Ley ya en vigor incorpora en su artículo 13.3 el siguiente mandato: «La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.». Y sin embargo, a diferencia de lo que ya va sucediendo en algunos textos legales cooperativos, no se introduce ninguna norma explícita que siquiera promueva la presencia equilibrada en los órganos de representación y gobierno; ni tampoco se concreta medida alguna para, por ejemplo, favorecer la integración de las mujeres como socias, corregir los sesgos de género en el acceso a empleo a tiempo completo y correctamente remunerado, o facilitar la conciliación de socios y socias así como de personas trabajadoras por cuenta ajena¹².

Por su parte, el Informe de evaluación de impacto de género del anteproyecto de Ley de microempresas cooperativas y cooperativas rurales de Castilla-La Mancha (02/2016), aunque realiza un esfuerzo de contextualización normativa, de «análisis de la situación actual de mujeres y hombres en el ámbito de actuación» y de «previsión de efectos

¹¹ Puede verse un comentario extenso de un «informe» similar en nuestro trabajo de 2015 «En torno al informe de impacto de género sobre el anteproyecto de código mercantil de 2014».

¹² No obstante, la buena noticia es que, como señala Amalia Rodríguez González en su comentario sobre «El órgano de administración de las sociedades laborales» (2018), se trata de «deberes que, aunque no están determinados en la norma, sí son, sin embargo determinables» y «deben ponerse en relación con el interés social». En relación con la presencia equilibrada en los órganos de administración, la autora considera que «la previsión del legislador en el caso de las laborales, es el establecimiento de un mandato, de un verdadero deber, a diferencia de lo que ocurre en las sociedades de capital, y por lo tanto en los casos de incumplimiento evidente del mismo, principalmente en el caso de grandes sociedades laborales, los administradores deberán responder siguiendo los presupuestos de responsabilidad de los administradores que se recogen en la LSC».

sobre la igualdad de género y valoración del impacto», finaliza aseverando, en un único párrafo, que «desde la perspectiva de la igualdad de género, y en virtud de todo cuanto antecede, cabe decir, que si bien es cierto que el Anteproyecto de Ley de Microempresas Cooperativas y Cooperativas Rurales de Castilla-La Mancha no contiene ninguna medida ni actuación dirigida explícitamente a las mujeres, la cobertura legal contenida en el mismo podrá producir efectos sobre la igualdad de género, en tanto en cuanto contribuya a fomentar la creación de empleo estable para las mujeres a través de las microempresas cooperativas, y pueda mejorar la empleabilidad de las mismas en las zonas rurales, mediante las cooperativas rurales. De esta forma, el anteproyecto de ley podrá tener un impacto positivo en materia de igualdad de género en la medida en la que aumente la autonomía económica de las mujeres e incremente su empoderamiento, mejorando así su calidad de vida». Carece, pues, de los contenidos mínimos necesarios en un Informe de impacto de género.

En cuanto al Informe de evaluación del impacto de género del Anteproyecto de Ley por el que se modifica la Ley y el Reglamento de las sociedades cooperativas andaluzas (06/2016) también comienza por referir la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres; dedica varios párrafos a reproducir algunos datos suministrados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social respecto de las personas trabajadoras en situación de alta de la Seguridad Social en cooperativas y sociedades laborales¹³; a continuación afirma que «el anteproyecto de Ley [...] no producen [*sic*] en sí ningún desequilibrio ni afecta a la igualdad entre hombres y mujeres en ningún ámbito que se pudiere aplicar»; y concluye que «la disposición de referencia no genera efectos positivos ni negativos sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que no requiere mecanismo ni medida alguna para neutralizarlos».

Un informe diferente es el emitido (10/2015) por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, relativo al Proyecto de Ley de Cooperativas presentado al Parlamento Vasco en 2016, con la finalidad de refundir e integrar varias modificaciones introducidas en la Ley 4/1993 de cooperativas de Euskadi¹⁴. Se trata de un Informe que Emakunde rea-

¹³ Puede reproducirse aquí nuestro comentario *supra* sobre los datos que publica trimestralmente el Ministerio de Empleo y Seguridad Social respecto a las personas dadas de alta en la Seguridad Social en cooperativas y sociedades laborales.

¹⁴ El proyecto de Ley, que fue presentado en el Parlamento Vasco el 3 de junio de 2016, figura en su sitio web en situación de «decaído». Con posterioridad, frente a un nuevo proyecto de Ley, Emakunde ha emitido un nuevo «Informe rela-

lizó respecto de otro previo, del órgano promotor de la norma, y de su lectura puede deducirse claramente la diferencia sustancial que supone contar con conocimientos y práctica en la aplicación de la perspectiva de género. En él, el Instituto Vasco de la Mujer destaca, por una parte, la falta de aportación de datos, «ni cuantitativos ni cualitativos», relativos a la presencia de mujeres y hombres en el ámbito regulado; ni para sustentar la alegada previsión de que «la norma contribuirá a una disminución de las desigualdades, en la presencia de mujeres y hombres en los distintos órganos»; ni respecto de la previsión positiva sobre la eliminación o disminución de desigualdades en el acceso a los recursos. Por ello, se recomienda la aportación de diversos tipos de datos desagregados por sexo. Por otra parte, en base a diversos estudios que se citan, Emakunde concluye que «los datos indican claramente la existencia de una importante segregación vertical y horizontal en el sector»; y que «los ámbitos de decisión en las empresas de economía social de Euskadi se encuentran muy masculinizados». Se destaca sin embargo que, «en cuanto a la toma de decisiones, en la disposición adicional quinta, la norma prevé una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de que disponga la cooperativa, al procurar como medida una presencia equilibrada de socios y socias»¹⁵.

tivo al Proyecto de Ley de Cooperativas de Euskadi, éste de 27 de marzo de 2018. Emakunde tiene competencia atribuida para la realización de dichos informes en el artículo 21 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi.

¹⁵ Por lo que respecta a «los objetivos y medidas planteadas en la futura norma para la superación o modificación de las normas sociales y valores de lo que se atribuye a las mujeres y a los hombres, en el Informe se señala que es propio de los valores y principios cooperativos favorecer la igualdad de género en la constitución y funcionamiento cooperativos». El análisis del texto lleva a también a advertir de que, aunque «el informe de impacto, apunta que en los artículos 145 y 146 del anteproyecto y art. 137 y 138 de la Ley 4/93 de cooperativas de Euskadi, en desarrollo de políticas de fomento del cooperativismo y para su implantación progresiva en la práctica, reforzará la base social femenina en las cooperativas, favorecerá su participación activa, informará de los derechos que las asisten como socias, etc.», sin embargo, «en el articulado del proyecto de Ley no se ha encontrado ninguna mención expresa al respecto». Otro aspecto que el Informe del órgano promotor alega pero que Emakunde no ha podido constatar es «la previsión de la adopción de otras medidas más allá del contenido del proyecto de norma, dirigidas a evaluar el género en las cuentas de la economía social, a promover actividades de formación y difusión de las políticas de igualdad y dar ayudas para empoderar o acceder a la condición de socio, en que el género tiene una consideración específica».

A la vista de todo ello, el Instituto Vasco de la Mujer efectúa varias recomendaciones^{16 17}.

Consideramos se debe reclamar la realización correcta y efectiva de los Informes de Impacto de Género de las normas reguladoras de las entidades de economía social; y ello no únicamente porque es obligatorio, sino porque aportan una verdadera utilidad, una «rentabilidad» social y también económica. En efecto, los informes sobre el impacto por razón de género de las normas reguladoras en general y de las de la economía en particular son una necesaria reflexión previa, tanto de la situación desigual de partida de mujeres y hombres como de las medidas que se pueden implementar para su erradicación. Y desde un

¹⁶ — La incorporación explícita en el texto legal de «los principios generales que informan la constitución y funcionamiento de la sociedad cooperativa de Euskadi, constituyendo uno de estos principios «la igualdad de mujeres y hombres, con carácter transversal al resto de principios».

— La especificación en el artículo 20 de «las causas que supongan una discriminación arbitraria o ilícita a la hora de aceptar o denegar la admisión» de una persona socia, en la medida en que podrían entrar en contradicción o limitar el primer principio cooperativo.

— La inclusión en el art. 31 de un apartado donde diga que «las sociedades cooperativas promoverán la presencia equilibrada de socios y socias en todos los órganos colegiados que disponga»; y, de igual modo, en las organizaciones representativas de las cooperativas.

— La materialización del principio de igualdad de mujeres y hombres también en la regulación del Fondo de Reserva Obligatorio (art. 71), incluyendo «un apartado que recoja la formación y educación de las personas socias y trabajadoras en el fomento de una política efectiva de igualdad de género».

— El reconocimiento explícito (art. 145) de la especial promoción por parte de los poderes públicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco de aquellas cooperativas «que desarrollen su labor con arreglo a principios de igualdad de mujeres y hombres y aquellas que establezcan mecanismos que aseguren efectivamente la presencia equilibrada de socios y socias en sus órganos de dirección».

— La «completa revisión y adecuación de los términos enunciados exclusivamente en masculino a lo largo de todo el texto del proyecto de Ley, tales como «socio», «socios», «promotor», «los gestores», «administradores», etc., de conformidad con la obligación de hacer un uso no sexista del lenguaje» (art. 18.4 Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskadi)

¹⁷ Por su parte, el nuevo «Informe relativo al Proyecto de Ley de Cooperativas de Euskadi, de 27 de marzo de 2018, reitera de manera muy aproximada lo indicado en el anterior, de 26 de octubre de 2015, añadiendo algunas recomendaciones: hacer referencia expresa a la obligación que como el resto de empresas tienen las cooperativas «con más de 250 trabajadores» de elaborar y aplicar planes de igualdad; que en los estatutos o en el reglamento de régimen interno de las cooperativas incorporen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo; y que en el artículo 105 se incluya alguna recomendación para promover la inclusión en estatutos y RRI medidas para hacer efectivo el derecho de conciliación, así como para fomentar una mayor corresponsabilidad en la distribución de las cargas familiares.

punto de vista de técnica jurídica se señala además un efecto *ex post* de los Informes: su carácter de «antecedente legislativo» que, según lo previsto en el artículo 3.1 del Código Civil español, es un elemento de la interpretación de la propia norma (Lousada, 2004:46¹⁸).

Y si éstas son utilidades predicables de la realización de (correctos) informes de impacto de género en cualesquiera normas jurídicas, cabe aún apuntar una específica de aquellas que regulen las entidades de economía social en general y las cooperativas en particular: los informes de impacto de género pueden ser una herramienta útil para valorar si cada norma reguladora de las entidades de economía social que se promulgue o modifique cumple el mandato de los principios y valores cooperativos y de la economía social en cuanto a la igualdad y no discriminación por razón de sexo (Senent, 2018).

2. **Expresar y desarrollar el mandato constitucional de la igualdad de trato y de oportunidades y de eliminación de discriminaciones y desigualdades**

Todas las leyes cooperativas del Estado español asumen de manera explícita que las cooperativas por ellas reguladas han de ajustarse a los principios cooperativos, por lo que el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo forma parte de su «ADN»¹⁹. Cabe decir que, en virtud de los mandatos constitucionales de los artículos 9.2 y 14 CE, tampoco podría ser de otra manera. No obstante, algunas leyes cooperativas españolas añaden algunos aspectos concretos en los que se ha de materializar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito empresarial²⁰.

¹⁸ Ello no obstante, como también matiza el autor, dicho valor hermenéutico va a depender «1. de si el informe se sustenta en una correcta evaluación del impacto en función del género o si se ha realizado con ligereza, simplemente cubriendo un trámite formal a veces con el expediente de negar la existencia de impacto alguno, y 2. de si, aún supuesta la corrección del informe, éste ha influido en el texto final de la norma, ya que, aunque se trata de un trámite preceptivo, el informe nunca se puede considerar vinculante».

¹⁹ En particular, la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas (LSCA) que, al enunciar en su art. 4 los principios cooperativos, incluye en su apartado i) la «igualdad de género, con carácter transversal al resto de principios». La Ley de Cooperativas de Cantabria (LCCan) también considera «la igualdad de género» entre los «principios que la inspiran» (Preámbulo); y en el mismo sentido la Ley de Sociedades Cooperativas de Extremadura (LSCE).

²⁰ Es el caso de la Ley de Cooperativas de Cataluña (LCCat), en su art. 10: «Las cooperativas deben garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que forman parte de ellas»; y la Ley de Cooperativas de la Comuni-

Una de las específicas manifestaciones del fomento legislativo de la adopción de medidas en pro de la igualdad y no discriminación de las mujeres en las cooperativas se produce cuando diversas normas, a la hora de regular su Fondo de Educación y Promoción Cooperativa (o reserva obligatoria equivalente) incluyen, como posible destino de sus recursos la realización de «acciones que fomentan la responsabilidad social empresarial, incluidas las de fomento de una igualdad de género efectiva»²¹. Otras veces, la legislación cooperativa remite las actuaciones en favor de la igualdad y no discriminación a su coordinación con las que lleven a efecto las Administraciones públicas correspondientes «en aplicación de sus programas contra las desigualdades de género»²².

Pero es la Ley de Cooperativas de Galicia la que, a nuestro entender, recoge de una manera más adecuada diversos aspectos en los que el funcionamiento de las cooperativas puede actuar en favor de la igualdad de mujeres y hombres. Es su Disposición adicional sexta²³ la que, entre otros mandatos, establece que, «con el objetivo de la observancia y procura del principio de igualdad entre hombres y mujeres: 1.º La Xunta de Galicia y las cooperativas fomentarán la erradicación en el ámbito de las sociedades cooperativas gallegas de la discriminación vertical y horizontal entre hombres y mujeres. 2.º La Xunta de Galicia favorecerá el desarrollo de medidas que supongan ventajas concretas

dad de Madrid (LCCM) en su art. 105.4: «Serán aplicables a esas cooperativas y a sus socios trabajadores, con carácter inderogable [...] las disposiciones estatales sobre: [...] e) Permisos y excedencias por maternidad, paternidad, adopción de menores e igualdad de trato para la mujer».

²¹ LCCat, art. 85.1, f); en el mismo sentido, los arts. 68.2, LGC, apartados g), h) e i) («El Fondo de Formación y Promoción Cooperativa se destinará: [...] g) Para actuaciones para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. h) A actividades de fomento de la igualdad, en línea con lo previsto en la Ley 2/2007, de 28 de marzo, de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia. i) Para fomento de la responsabilidad social.»); 71.4, c) LSCA; y 84.4, c) LSCE.

²² Arts. 137.14 LSCRM, 135.14 LCCan, 111.8 LCCV y 198.2 LCAs; en similar sentido, los arts. 115.4 y .5 LSCA; y 177.3, a) y .4 LSCE

²³ La Disposición adicional sexta, al igual que otras normas de la LCG, tiene su origen en la Disposición adicional tercera de la Ley 2/2007, de 28 de marzo, de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, que efectuaba un mandato a la Xunta de Galicia a fin de que remitiese al Parlamento un proyecto de ley de modificación de la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia, que, «además de adecuar la normativa actual a las nuevas necesidades que surgen en el ámbito del cooperativismo, integre el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo». La modificación había de ajustarse a unas bases que pueden considerarse, a nuestro entender, un elenco ejemplar de las medidas de que ha de dotarse una ley reguladora de cualquier tipo jurídico empresarial.

y/o medidas de compensación de las desventajas sufridas por las mujeres en el ámbito laboral. 3.º Las cooperativas procurarán contemplar en sus estatutos sociales medidas que se referirán al acceso a la condición de socia de trabajo, de socia trabajadora o incluso de asalariada, así como a su promoción profesional y demás aspectos de la situación y condiciones laborales de la persona afectada...».

Señala la norma varios de los principales aspectos a abordar en la actividad empresarial desde una perspectiva de género. Como es sabido, la discriminación o segregación vertical entre hombres y mujeres se refiere a las discriminaciones que padecen éstas últimas para acceder a puestos con poder de decisión²⁴; y la horizontal, a «la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”»²⁵. A las tareas para su erradicación pueden contribuir las denominadas medidas de acción positiva, cuyo fomento se encomienda a la Administración pública correspondiente (art. 11 LOIEMH). Además, se indica a las cooperativas la «necesidad de procurar» incluir en sus estatutos sociales medidas concretas relacionadas con aspectos especialmente sensibles de la posible discriminación de las mujeres: en las dificultades en el acceso a la condición de trabajadoras y de socias, en su promoción profesional y en las propias condiciones de prestación del trabajo (p. e., sesgos en los procesos de selección, falta de financiación para las aportaciones al capital, prejuicios que generan el denominado «techo de cristal», especiales dificultades en la formación y la conciliación...).

Por su parte, la más reciente Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura, introduce un interesante artículo 64, dedicado a la configuración de un órgano denominado «comité de igualdad», cuya constitución será obligatoria para aquellas cooperativas «que cuenten con un número de socias y socios comunes igual o superior a 50», pudiendo adoptarlo las demás mediante acuerdo de su asamblea general. En tales casos, sus estatutos regularán el funcionamiento y la composición del comité, del que formará parte, con voz pero sin voto, un miembro del consejo rector; y en el que se tenderá a la paridad, teniendo «al menos, un número de integrantes mujeres proporcional al número de socios que tenga la sociedad cooperativa. Si no se alcanzase dicha proporcionalidad, en la memoria

²⁴ <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=18,20/01/19,19:50>.

²⁵ <http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php?vlg=0&vmd=0&vtp=0&vit=4&tex=18,20/01/19,19:50>.

de las cuentas anuales de la sociedad cooperativa se deberá justificar, debidamente, el motivo y el procedimiento a seguir para alcanzarla»²⁶.

Finalmente, cabe mencionar que la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista el 07/09/18 y que actualmente se tramita en las Cortes Generales²⁷ incluye propuestas expresas en relación con la legislación cooperativa²⁸. Así, se propone:

- a) que sean de aplicación a las personas socias trabajadoras y de trabajo de las cooperativas todas las medidas que se incluyen en la Ley dirigidas a las personas trabajadoras por cuenta ajena, con las correspondientes adaptaciones que sean necesarias para adecuarlas a su relación societaria;
- b) que se incluyan en los estatutos sociales medidas dirigidas a garantizar la eliminación de obstáculos al acceso igualitario a la condición de socia de trabajo, de socia trabajadora o de asala-

²⁶ Entre sus funciones, que se establecerán estatutariamente, estarán al menos las siguientes:

- «a) Impulsar la participación e integración de las socias en todos los órganos sociales.
- b) Proponer el establecimiento de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tales como por ejemplo la ordenación del tiempo de trabajo, flexibilidad laboral, incentivar a los hombres a que hagan uso de las posibilidades de flexibilizar la jornada laboral, establecer el calendario laboral en función del calendario escolar, dar preferencia en los turnos de trabajo a quienes tienen responsabilidades familiares, formación en horas de trabajo y en la propia sociedad cooperativa, no primar las horas de presencia en el trabajo sino los logros obtenidos.
- c) Proponer la fijación de sanciones específicas relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo.
- d) Definir un protocolo de actuación para casos de acoso.
- e) Proponer la revisión de las denominaciones de los puestos de trabajo para eliminar connotaciones que hagan referencia a uno u otro sexo.
- f) Promover un ambiente y condiciones de trabajo basado en valores como el respeto mutuo, igualdad y valoración de la diversidad.
- g) Proponer la impartición de cursos de formación en igualdad para socias y socios de la cooperativa.
- h) Promocionar e incentivar la asistencia y participación de las mujeres a las asambleas».

²⁷ http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-306-1.PDF, 21/01/19, 8:25.

²⁸ En cambio, la Proposición de Ley integral de igualdad y transparencia retributiva entre mujeres y hombres presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso el 19/10/18, no contiene ninguna propuesta específica en relación con las cooperativas.

- riada; la erradicación de la discriminación vertical y horizontal; y la promoción profesional y societaria de las mujeres;
- c) que al menos el 20% de la dotación al Fondo obligatorio destinado a actividades de formación y promoción cooperativa se aplique a actividades de fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres²⁹;
 - d) que se procure la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos sociales, obligatorios o voluntarios, y en su estructura empresarial; en las entidades representativas del movimiento cooperativo, y en los órganos administrativos de promoción y difusión del cooperativismo;
 - e) que las actuaciones de promoción del cooperativismo por parte de las Administraciones Públicas, en especial las relativas al empleo, incluyan medidas para la remoción de las desigualdades de género; en especial, aquellas que incorporen medidas para conciliación de la vida societaria, laboral y familiar, o que establezcan mecanismos que aseguren efectivamente la presencia equilibrada;
 - f) que las cooperativas estén obligadas a proporcionar a la administración competente, anualmente, datos estadísticos desagregados; y que su incumplimiento sea sancionado como infracción administrativa.

3. Promover la presencia equilibrada

La LOIEMH indica, en su Disposición Adicional Primera, que «se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento». Y su artículo 75 (que forma parte del Título VII de la Ley, «La igualdad en la responsabilidad social de las empresas»), titulado «Par-

²⁹ Una enmienda del Grupo parlamentario Popular (núm. 243) propone que la dotación al Fondo obligatorio se aplique a actividades «específicas» de fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y que no se establezca el mínimo del 20% de la dotación, sino que sea «proporcional a variables como el número de cooperativistas». Dicha formulación dejaría un amplio margen de discrecionalidad a las cooperativas, que, paradójicamente, podrían tomar en consideración variables que tengan efectos agravantes de las desigualdades: tal sería el caso, por ejemplo, de que la variable a considerar fuese el porcentaje de mujeres socias en sectores masculinizados; o que podrían llegar a justificar su no aplicación o una aplicación mínima en cooperativas con pocas (o, al contrario, muchas) personas socias.

ticipación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles», establece que «las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley»³⁰. Como veremos, la legislación cooperativa ha incluido, hasta la fecha, varias normas que tienden a parecerse a lo previsto en el citado artículo, en relación con el fomento de la presencia de mujeres en sus principales órganos de administración; no obstante, la necesidad de equilibrar el acceso de las mujeres a la actividad económica y societaria de las empresas de economía social es mucho más amplia.

3.1. *Eliminar barreras al acceso a la condición de socia y a la participación en igualdad en la actividad cooperativizada. La titularidad compartida*

Un primer nivel de dificultades, a veces poco visibles, con que suelen encontrarse las mujeres en su relación con las entidades de la Economía social se sitúa en el mismo acceso a la cualidad de socia y/o asalariada. Como hemos indicado reiteradamente (Senent, 2011:61), diversos estudios coinciden en que si bien la presencia de mujeres en las cooperativas es superior a la que se da en el mercado laboral general, son un porcentaje significativamente menor las que lo están en cualidad de socias. Habiendo quedado patente que su nivel formativo es igual o superior a la de los hombres, no nos cabe duda de que tales obstáculos traen causa, directa o indirecta, de los estereotipos de género, tanto de carácter general como algunos específicos, como la falta de titularidad oficial de los bienes que, en su caso, se requieran (así, en las cooperativas agrarias, la titularidad de la tierra; en las cooperativas de servicios empresariales, la titularidad de la actividad económica co-

³⁰ Otros artículos de la LOIEMH relacionados con la presencia equilibrada en el ámbito empresarial son el 30 (sobre el que tratamos infra, en relación con la titularidad compartida de las explotaciones agrarias); el 54 (la Administración General del Estado y sus organismos públicos vinculados o dependientes «observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe»); y el 50 (al regular el «*Distintivo para las empresas en materia de igualdad*», establece en su apartado 4 que «para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa...»).

respondiente), o la mayor dificultad en el acceso a la financiación de sus iniciativas³¹.

Es en ese sentido que, como hemos visto, la LCG establece en su Disposición adicional sexta, entre otros mandatos, que, «con el objetivo de la observancia y procura del principio de igualdad entre hombres y mujeres: [...] 2.º La Xunta de Galicia favorecerá el desarrollo de medidas que supongan ventajas concretas y/ o medidas de compensación de las desventajas sufridas por las mujeres en el ámbito laboral»; y «3.º Las cooperativas procurarán contemplar en sus estatutos sociales medidas que se referirán al acceso a la condición de socia de trabajo, de socia trabajadora o incluso de asalariada, así como a su promoción profesional y demás aspectos de la situación y condiciones laborales de la persona afectada...». Tales medidas, que las cooperativas pueden implementar y desarrollar en su normativa o en sus planes internos, podrán ir desde una vigilancia específica para la eliminación de sesgos sexistas en los procesos de selección de personas trabajadoras y socias hasta la elaboración y aplicación de completos planes de igualdad (sea o no obligatoria su adopción por cada entidad).

Una de las dificultades en el acceso a la condición de socia podría paliarse mediante el fomento de la aplicación efectiva de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (LTCEA). Porque, en efecto, como ha recordado María Eugenia Pérez, presidenta del Comité de Igualdad de Género de la Alianza Cooperativa Internacional en su Declaración del Día Internacional de las Mujeres de 2018, «no podemos olvidar la existencia de muchas mujeres “invisibles” en áreas rurales, vinculadas a granjas agrícolas y ganaderas sin tener una relación legal o administrativa con ellas, y para las cuales su trabajo en las explotaciones agrícolas se considera “apoyar a su familia”»³². Se da en ellas «la doble marginación por ser mujer y por vivir en una zona rural» (Esteban, Gargallo y Pérez, 2018:119 y 120).

Frente a ello, en España, el artículo 30 LOIEMH dirige un mandato a los Ministerios de Agricultura y de Trabajo para que desarrollen la figura jurídica de la titularidad compartida en el sector agrario; y para el

³¹ Sobre la constatada «discriminación financiera» que padecen las mujeres, ver, p. e., Nuria MOLINA, infoautonomos.economista.es, 201/04/18, «Mujeres emprendedoras: cuando la financiación no llega», <https://infoautonomos.economista.es/blog/mujeres-emprendedoras-financiacion-no-llega/>, 22/01/19, 12:09.

³² https://ica.coop/en/media/library/declaration-international-cooperative-alliance-international-womens-day?_ga=2.147496887.1039583731.1548077192-1601830634.1547739350, 21/01/19, 14:49.

desarrollo de «acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones». En nuestra opinión, la figura jurídica de la titularidad compartida puede y debe entenderse no sólo como una forma de corregir la actual invisibilidad de la participación de las mujeres en la actividad empresarial³³ sino también como una manifestación más de la tendencia hacia su presencia equilibrada. Por lo demás, el apartado 1 del artículo 30 LOI hace referencia únicamente a su desarrollo en el sector agrario, pero no encontramos razones para tal limitación, antes al contrario, consideramos que sería oportuno explorar su extensión a otros sectores productivos y comerciales³⁴.

En relación con el necesario fomento de su aplicación efectiva, la ya citada Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (Grupo Parlamentario Socialista, 07/09/18) incluye algunas propuestas específicas³⁵. En cualquier caso, como hemos argumentado con anterioridad (2012) el reconocimiento y la visibilización del trabajo de las mujeres que puede suponer su acceso a la titularidad compartida puede ser también una vía para su incorporación efectiva a la participación y gestión de las empresas de economía social, sea en el ámbito rural o en el urbano.

³³ «Actualmente el 30 por ciento de la población femenina de España vive en zonas rurales, ascendiendo a un 82 por ciento el total de las mujeres que en calidad de cónyuges o hijas trabajan en el campo. Sin embargo, en la mayoría de los casos, el 71,2 por ciento concretamente, los titulares de la explotación son hombres», RED FEMINISTA, 2009:2.

³⁴ Para un estudio más detallado sobre la figura de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias ver nuestro trabajo «La Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias y sus potenciales efectos jurídicos en las entidades de economía social».

³⁵ El art. 41 de la Proposición, titulado «Garantías para la efectividad de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Extensión a otras empresas» indica que:

«1. Las Administraciones Públicas con competencia en agricultura, pesca, alimentación y medio ambiente dotarán de recursos presupuestarios la ejecución de programas anuales y plurianuales dirigidos a la aplicación efectiva de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

En particular, se fomentará la formación, el asesoramiento y la ayuda económica a las mujeres agricultoras que manifiesten su interés en acceder a las diferentes modalidades de reconocimiento de su actividad.

2. Las Administraciones Públicas promoverán la extensión de la figura de la titularidad compartida a microempresas, pequeñas y medianas empresas de sectores diferentes al agrario».

Otro aspecto a tener en consideración en el proceso de incorporación de las mujeres a las entidades de economía social es el de la llamada segregación horizontal que, como se ha indicado ya, también se da en este ámbito. No es tarea fácil, sin embargo, debido a que sus causas, directas o indirectas, son estereotipos de género «normalizados» socialmente. Es por ello que, acertadamente, en la LCG se establece, en su Disposición adicional sexta un mandato explícito para que la principal administración pública en su ámbito, la Xunta de Galicia, intervenga junto con las cooperativas para fomentar su erradicación. También aquí pueden y deberían implementarse un amplio abanico de medidas, comenzando por intervenciones al respecto en todos los niveles educativos, y acabando en la actividad concreta de cada cooperativa, que puede trabajar por la incorporación de mujeres a sectores y actividades «masculinizados» y de hombres a los «feminizados».

Sea como sea, en la adopción de estas y otras medidas, tendentes también a superar otras barreras, como las que dificultan la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en la estructura técnica, de gestión de la cooperativa; o en los procesos de promoción interna; y en las políticas y actividades de formación de las empresas de economía social, dos aspectos son especialmente importantes. Uno, la atención al favorecimiento de la conciliación y corresponsabilidad de las personas socias y trabajadoras, que permitirá su participación en igualdad, y sobre la que volvemos luego; y otro, la necesaria implementación de líneas de apoyo, económico y experto, por parte de las administraciones públicas correspondientes.

Finalmente, una barrera, quizá más sutil, con que se encuentran las mujeres en su relación con las cooperativas y otras entidades de la economía social es la falta de equiparación en el tratamiento jurídico de las figuras de «cónyuge» y la denominada en algunos textos legales como «persona con análoga relación de actividad»; en otros casos se prefiere la más amplia denominación de «quien conviva con la persona socia». En relación con ello se constata que los cambios sociales en la organización de la convivencia privada y en las relaciones de afectividad han ido introduciendo, tanto en la regulación de las sociedades de capital como en la legislación cooperativa, menciones que tienden a equiparar con la persona cónyuge de la socia a su «pareja de hecho» y/o a otras personas que con ella conviven o con la que mantienen «relaciones de afectividad».

Tales comparaciones, no siempre equivalentes ni suficientemente determinadas, se hacen en la normativa cooperativa en relación, fundamentalmente, con tres aspectos: a) la posibilidad de ejercicio del

voto en representación de la persona socia³⁶; b) la transmisibilidad en su favor de aportaciones al capital³⁷ u otros bienes cooperativos³⁸ de la persona socia; y c) en materia de incompatibilidades³⁹ y conflictos de interés con la cooperativa⁴⁰. Otras veces, se hace una extensión general de los derechos de los cónyuges de las personas socias⁴¹. Y manifestaciones específicas de la extensión de derechos se dan también en la regulación de las personas beneficiarias de los bienes y servicios que suministran las cooperativas de consumo⁴² y de viviendas⁴³, que muchas veces (no siempre) incluyen tanto a las propias personas socias como a quienes «con ellas convivan».

En cualquier caso, la variabilidad y escasa definición actual de los límites de las figuras a las que se equipara en derechos nos lleva a concluir que sería deseable armonizar el tratamiento de dicha equiparación entre cónyuge y «persona con análoga relación de afectividad»; o que quizá sea preferible buscar algún tratamiento más inclusivo, dada la creciente variedad en la organización de la convivencia privada y en las relaciones de afectividad⁴⁴.

3.2. Fomentar las políticas de conciliación/corresponsabilidad

La necesidad de conciliar la vida laboral y societaria con la familiar y personal ha sido identificada como uno de los principales obstáculos con que se enfrentan las mujeres en sus esfuerzos por alcanzar la igualdad de trato en todos los ámbitos. Además, con el desarrollo de nuevos modelos de masculinidad no patriarcales se ha puesto de manifiesto la necesidad de reivindicar dicha conciliación también para los hombres,

³⁶ Arts. 49.1 LCCat; 126 LSCE; 43 LCIB; 52 LCAs; 50 LCC-LM; 33.2 LCAr; 37.3 LCCV. El artículo 33.2 LCAr reconoce esta posibilidad de representación en las cooperativas de consumidores y usuarios, en las de viviendas y en las agrarias.

³⁷ Arts. 54 LSCE; 169 LCAs; 81.3, a) y 133.6 LCC-LM.

³⁸ Art. 125.7 LCCat.

³⁹ Arts. 40, 44.2 y 47 LSCE; 59 LSCRM; 61 LCIB; 77.4 LCAs; 57 y 138. 4 LCC-LM; 48, c) LSCA.

⁴⁰ Arts. 41 LSCE; 66 LCIB; 52.1 LSCA.

⁴¹ Disp. ad. 3.ª LCCM; Disp. ad. 3.ª LCLR

⁴² Arts. 88.1 Lcoop; 123.1 LCCCyL; 111.1 LSCRM; 105. 1 LCE; 110 LCIB; 152. 1 LCAs; 96 LSCA; 119.1 LCCan; 82.1 LCAr; 90.1 LCCV; 68.2 LFCN. El artículo 80.1 LCAr reconoce también esta posibilidad en las cooperativas agrarias.

⁴³ Arts. 89.1 Lcoop; 117.1 LCCCyL; art. 112.1 LSCRM; 113.1 LCCan; 91.1 y 2 LCCV.

⁴⁴ Para un mayor desarrollo, ver SENENT VIDAL, M.ª José (2015), «En torno al Informe de impacto de género...», *op. cit.*

no sólo como eficaz colaboración con la lucha de las mujeres sino además como derecho a disfrutar de las tareas de cuidados de gente mayor y pequeña, que tradicional y culturalmente les han sido escamoteados. Es por ello que los denominados derechos de conciliación han ido accediendo tanto a la legislación laboral como a la de las entidades de la economía social, llegando a formularse por la doctrina la necesidad de su consideración explícita como derechos constitucionales; y que, consecuentemente, sea más correcto hablar de corresponsabilidad.

El reconocimiento de los derechos de conciliación/corresponsabilidad en las cooperativas puede considerarse implícito en varios de sus Principios. La relación más evidente se hace con el Primer principio que, como es sabido, expresa un mandato de erradicación de toda discriminación, también por razón de sexo, lo que ha llevado a la Alianza Cooperativa Internacional a establecer que «las cooperativas deberían asegurar, mediante acciones positivas, que no existen barreras para ser socio por razón de sexo. Además, las cooperativas deberían asegurar que las mujeres participan en igualdad numérica en sus programas de educación y desarrollo de liderazgo» (*International Cooperative Alliance*, 1995:47). Pero también pueden identificarse conexiones con otros Principios cooperativos. En particular, consideramos que la aplicación de la perspectiva de género al Principio Cuarto, «autonomía e independencia» y al Séptimo, «Interés por la comunidad» conducen a la necesidad de fomentar la conciliación de las personas socias y trabajadoras de las cooperativas. Así, fortalecer la autonomía e independencia de las cooperativas debe significar también el fortalecimiento de las de sus personas socias, especialmente de las de las mujeres, y para ello se ha de fomentar su independencia económica y su conciliación. Y si «las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus socios», «el concepto de «comunidad» debe alcanzar al entorno más próximo de las mujeres cooperativistas, a sus familiares y a sus espacios domésticos (conciliación)» (Senent, 2011:69-71).

En el Estado español, la legislación cooperativa y de la economía social ha ido incluyendo menciones explícitas a los derechos de conciliación. Así, por ejemplo, la Ley de sociedades cooperativas andaluza (art. 4, f) y la Ley de cooperativas de Cantabria (Preámbulo), integran la conciliación entre sus principios informadores; el Texto refundido de la Ley de cooperativas de Aragón (art. 59.4) y la Ley de cooperativas de Galicia (art. 68.2, g), la consideran objeto de financiación por los recursos del fondo de educación y promoción cooperativa; ésta última, además (art. 43.4) ordena que, en aras de procurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en su consejo rector, se posibilite «entre los miembros de este órgano la compatibilidad y conciliación de su

ejercicio profesional pleno con las situaciones de maternidad y paternidad y los cuidados de menores y personas dependientes». También demanda la Ley de cooperativas de Galicia (art. 107.1), en el ámbito concreto de las cooperativas de trabajo asociado, que «El régimen de prestación de trabajo posibilitará entre las personas socias de la cooperativa la compatibilidad y conciliación de su ejercicio profesional pleno con las situaciones de maternidad y paternidad y los cuidados de menores y personas dependientes».

En el ámbito estatal, la Ley de Economía social (art. 4) incluye la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre los principios orientadores de todas sus entidades (art. 5). Por su parte, la reciente Ley de sociedades laborales y participadas reclama de sus personas administradoras una actuación que favorezca, entre otros aspectos, «la conciliación de la vida personal, familiar y laboral» (art. 13), que también se incluye entre los principios informadores de las participadas (arts. 18 y 19). Por lo demás, es cada vez más habitual encontrar en los textos de lo que ha venido en denominarse *softlaw* (memorias de sostenibilidad, planes de igualdad...), medidas que, con mayor o menor profundidad, detalle y efectividad, procuran la conciliación en cooperativas y otras entidades de la Economía social, muy especialmente en el contexto de la denominada Responsabilidad social corporativa.

Sin embargo, un problema específico con que se encuentran en algunos casos las personas socias de cooperativas de trabajo asociado a la hora de reclamar la aplicación de los derechos de conciliación radica en la naturaleza de su relación con la cooperativa, societaria y no laboral por cuenta ajena. La complejidad y detalle de la cuestión excede de la extensión de este trabajo, por lo que remitimos a nuestro análisis al respecto en Senent y García, 2016. En síntesis, nuestra posición es la siguiente: dado que no hay una mención explícita en la Constitución española a los derechos de conciliación, no pueden beneficiarse de una tutela *erga omnes*; por ello, mientras que en el ámbito laboral encontrarían protección mediante la aplicación de lo previsto en su legislación⁴⁵, en el ámbito societario cabría un amplio margen de dispo-

⁴⁵ Cfr. el art. 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no enuncia entre los derechos laborales básicos el de conciliación, y 34.8, que sí lo reconoce expresamente. En el empleo público, el art. 14, j) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce el derecho individual de los empleados públicos «a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral», que se desarrolla de modo particular en su art. 49, dedicado a los permisos por motivos de conciliación, entre otros.

nibilidad de acuerdo con la legislación vigente en materia cooperativa. Ésta, para su concreción suele remitir a la regulación interna (estatutos sociales, reglamento de régimen interno, acuerdos de la asamblea general...).

Ello no obstante, sostenemos la plena aplicabilidad de la normativa, española y europea, en materia de conciliación también a las personas socias de las cooperativas de trabajo asociado. El motivo «no radica tanto en el carácter de su relación (societaria) con la cooperativa sino en la naturaleza de su prestación efectiva: «su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros» (art. 80.1, LC). Dicho de otro modo: la coincidencia entre el trabajo de la persona socia cooperativa y de la trabajadora asalariada no radica en la relación de la que trae causa la prestación del trabajo, societaria en el primer caso, laboral en el segundo, sino en el contenido de tal prestación. [...] Dicho aún de otro modo, sea la causa del contrato laboral o societaria, da lugar a una prestación de trabajo. Si el trabajo es coincidente en ambos supuestos, consideramos que también deberá serlo la normativa [...] aplicable en materia de derechos de conciliación, sobre todo si se tiene en cuenta que su finalidad es precisamente conciliar vida profesional y vida familiar en sus distintas manifestaciones». La conciliación formaría así parte de un conjunto de materias «paralaboralizadas» debido a la concurrencia de razones de «orden público profesional, mínimo, indisponible y protegido por el Estado, con el que se pretende tutelar a la fuerza de trabajo y evitar unos niveles de explotación socialmente inaceptables» (López Mora, 1999:17). Tal parece ser también el sentido del art. 139.1 LCEx al atribuir un carácter de norma de aplicación directa, a «los derechos reconocidos en la legislación laboral que» afecten al principio de igualdad.

Por lo demás, todo el trabajo interpretativo sería innecesario si, como es justo, hubiese un reconocimiento constitucional expreso de la naturaleza de derechos fundamentales de los derechos de conciliación. En tal caso, la construcción sería justamente la contraria: la legislación habría de aplicarlos y regularlos, teniendo siempre como límite su contenido esencial; no podrían ser ignorados o disponer sobre tal contenido esencial. Mientras tanto, resulta altamente recomendable para la efectividad de los derechos de las personas socias de las cooperativas, proceder a una regulación interna explícita, ya sea en los estatutos sociales o en los reglamentos de régimen interno, ya en las memorias de sostenibilidad, en los planes de igualdad, en los acuerdos sobre responsabilidad social cooperativa..., etc.

3.3. *Alcanzar la presencia equilibrada en los órganos de gobierno y representación*

Son todavía relativamente pocos los estudios sobre la contradicción que supone entre teoría y práctica de las entidades de economía social la «baja participación de las mujeres en puestos de poder, tanto en puestos ejecutivos como en puestos de gobierno» (Elio, 2016⁴⁶), pero todos coinciden en constatar dicha situación [Carretero y Avello, 2011; Elio, 2006, 2007 y 2016; Esteban, Gargallo y Pérez, 2011; Hernández, Ruiz, García y Pedrosa, 2018; Mateos, Iturriuz, y Gimeno, 2007; Meliá, Carnicer y Juliá, 2017:253⁴⁷; Palomo, García, Gutiérrez, y Fernández, 2013⁴⁸; y VV. AA. (coord. Meliá, Carnicer y Juliá, 2017)].

Ya hemos avanzado la definición de composición equilibrada que hace la LOIEMH: «la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento» (Disp. Ad. 1.ª LOI); y que su más conocida aplicación en el ámbito económico privado es la previsión del art. 75 LOIEMH. Pero además, la LOIEMH contiene otras normas que promueven la presencia de las mujeres en la actividad empresarial; así, por ejemplo, el también citado artículo 30

⁴⁶ Ver, para el ámbito concreto de las cooperativas y especialmente las vascas y las del Grupo cooperativo Mondragón, los diversos trabajos al respecto de Eunáte ELIO CEMBORAIN.

⁴⁷ «Los resultados de este estudio constatan que tan solo un 26% de las cooperativas agroalimentarias más grandes de España (con un volumen de facturación mayor a los 10 millones de euros) cuentan con alguna mujer en su Consejo Rector, siendo la media de 1,5 mujeres en los Consejos, dato reducido teniendo en cuenta que el tamaño medio de los mismos es de 10,8 miembros [Meliá et al. (2016)]. Esta proporción, sin embargo, es mayor en los equipos directivos de esas entidades (un 59% de las cooperativas cuentan con alguna mujer directiva), aunque coincidiendo con Cabrerizo (1999), Langreo y Benito (2006), Ryan y Haslam (2005; 2007) y Cooperativas Agro-alimentarias de España (2011), la presencia femenina disminuye conforme aumenta el nivel de responsabilidad, siendo una excepción las mujeres que ejercen el rol de directoras generales; confirmándose la teoría del «techo de cristal». Por último, hemos constatado que la presencia femenina en los equipos directivos aumenta con el tamaño de la cooperativa, coincidiendo con los resultados obtenidos por Esteban et al. (2015)», Meliá, Carnicer y Juliá, 2017:253.

⁴⁸ «la presencia de mujeres en el sector de las cooperativas de crédito que se ha estudiado no resulta especialmente destacada; si bien, en el último año analizado, 2011, con un 11,40%, se sitúa en valores intermedios en relación con los estudios previos para los diversos países europeos [...] permite avanzar también que, a dicho ritmo, sería preciso alcanzar el año 2045 para que, mediante la confirmación de la tendencia analizada, se alcanzase la proporción del 40% planteada por la propuesta de normativa europea. Según esto parece aún lejano el momento de superar el denominado techo de cristal», Palomo, García, Gutiérrez, y Fernández, 2013:10.

LOIEMH, para el desarrollo de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias y de acciones que favorezcan la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de empresas y asociaciones del ámbito rural.

La promoción de la participación de las mujeres en el gobierno de las cooperativas está fundamentada en el Segundo principio cooperativo, «gestión democrática por parte de los socios», que indica que «las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios...». La Declaración de Manchester de la Alianza Cooperativa Internacional también manifiesta que «gran parte del futuro éxito del movimiento cooperativo dependerá de la voluntad de reconocer una verdadera igualdad entre las mujeres y los hombres en las deliberaciones de las organizaciones cooperativas» (*International Cooperative Alliance*, 1996:107). Y más adelante, al analizar los retos de futuro, afirma que «al afrontar estos desafíos, las cooperativas se beneficiarán si se aseguran de que las puertas están abiertas a las mujeres en cuanto socios, líderes elegidos, empleados y directivos. El hacerlo será un buen negocio a causa del poder económico que representan las mujeres, aunque son propietarias de menos de lo que por su número y trabajo merecen. De forma más fundamental e importante, el hacerlo es simple justicia, en armonía con los compromisos básicos evidentes en los círculos cooperativos desde sus comienzos» (*International Cooperative Alliance*, 1996:131).

La legislación cooperativa española ha incluido, hasta la fecha, varias normas relativas a la presencia equilibrada. Así lo hace la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana que, en su modificación de 2015, incorpora un nuevo punto 6 a su artículo 42, con el siguiente texto: «6. Las cooperativas procurarán incluir en su consejo rector un número de mujeres que permita alcanzar en su seno una presencia equilibrada de mujeres y hombres coherente con la composición de su masa social». Por su parte, la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas (art. 38.4) y la Ley de Cooperativas de Galicia (art. 43.4) establecen que «Las sociedades cooperativas procurarán la presencia equilibrada de socios y socias en el consejo rector»⁴⁹; el texto gallego añade que «A tal objeto, se posibilitará entre los miembros de este órgano la com-

⁴⁹ La LCG también demanda la procura de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición y organización del Consejo Gallego de Cooperativas, así como las de sus órganos (art. 136.4).

patibilidad y conciliación de su ejercicio profesional pleno con las situaciones de maternidad y paternidad y los cuidados de menores y personas dependientes». Por su parte, la Ley de Cooperativas de Cataluña indica, en su artículo 10, «Medidas de igualdad», que «las cooperativas deben garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que forman parte de ellas, y tender a representar a los dos sexos de forma proporcional a su presencia en los cargos de la cooperativa». La más reciente Ley de sociedades cooperativas de Extremadura incluye en su art. 50.7 que «La sociedad cooperativa asegurará la representatividad de todos sus socios y socias. Para ello, el consejo rector, en su composición, tenderá a la paridad y habrá, al menos, un número de integrantes mujeres proporcional al número de socias que tenga la sociedad cooperativa. El incumplimiento de esta obligación conllevará la prohibición a la sociedad cooperativa de obtener la condición de beneficiaria de las subvenciones cuyas bases reguladoras y convocatorias sean aprobadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Si no se alcanzase la paridad, en la memoria de cuentas anuales de la sociedad cooperativa se deberá justificar, debidamente, el motivo y el procedimiento a seguir para alcanzarla. Además, el incumplimiento de la proporcionalidad respecto al número de socias que tenga la cooperativa supondrá la comisión de una infracción leve de las tipificadas en el artículo 185.3 de esta Ley»⁵⁰.

El resto de leyes de cooperativas del Estado español no contienen alguna norma similar. No obstante, cabe interpretar que el art. 75 LOI es plenamente aplicable a las cooperativas que, estando «obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada» procedan a nombrar cargos de su órgano general de administración (ver al respecto, Senent, 2012). Por lo demás, tanto la Ley estatal (art. 33, párs. segundo y tercero de la LC) como diversas Leyes autonómicas de cooperativas (véase, p. e., los arts. 45.4 LCE; 41.3 LCCat; 42.5 LCCV) recogen la posibilidad de que los estatutos sociales establezcan cuotas de representación en el órgano de administración en favor de determinados colectivos. No parece que hayan razones objetivas para impedirlo cuando se trate de alcanzar la «presencia equilibrada» de mujeres y hombres. Para ello, las normas de autoorganización de la cooperativa

⁵⁰ La LSCE, a semejanza de la LCG, indica que en la composición del Consejo Superior del Cooperativismo de Extremadura «se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres», en los términos establecidos para todos los órganos de la órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno por la Ley 8/2011 de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

pueden jugar un papel protagonista; en la medida en que no quede garantizada la presencia equilibrada, el establecimiento de cuotas en la composición de los órganos podría ser la solución idónea. Y si la «cultura organizacional» todavía no está «madura» para ello, podría optarse por la inclusión en normas de *soft law* (planes de RSE, memorias de sostenibilidad...) de cláusulas tipo *comply or explain*, similares a la Recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas⁵¹, que aconseja que «el consejo de administración apruebe una política de selección de consejeros que [...] promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración».

También se ha de referir una enmienda del Grupo Parlamentario Socialista (núm. 193) a la ya citada Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que propone la modificación del art. 75 LOIEMH con el siguiente texto: «La composición del consejo de administración de las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias y de las sociedades cooperativas deberá cumplir con el principio de presencia equilibrada a partir del año 2023». La motivación expresada es la de «equiparar a las cooperativas con el resto de entidades en relación con el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación». Sin embargo, consideramos que habría que buscar una redacción más ajustada, ya que la interpretación literal de la que se propone podría dar lugar, eventualmente, a que solamente fuese reclamable a las grandes sociedades de capital (obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias, entendemos que «no abreviada») mientras que sí lo sería para todas las cooperativas.

Tampoco debería circunscribirse, a nuestro entender, la aplicación del principio de presencia equilibrada al órgano de administración (sea éste colegiado o no⁵²). La mutualidad que caracteriza a la coope-

⁵¹ El Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas actualmente vigente en España fue aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en Febrero de 2015 y está accesible en https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf (22/01/19, 12:16). Para un análisis de los altibajos en el fomento de la presencia equilibrada en las sociedades mercantiles españolas ver nuestro trabajo al respecto, «En torno al Informe de impacto de género sobre el Anteproyecto de Código Mercantil».

⁵² El principio de presencia equilibrada también puede reclamarse para las modalidades unipersonales de órganos de administración, puesto que la LOIEMH lo reconoce explícitamente para órganos o cargos de derecho público de este tipo; es el caso previsto, por ejemplo, en el art. 16 LOIEMH. También se pronuncia en esa línea el Dicta-

rativa, con la consiguiente obligatoriedad de participación en la actividad cooperativizada, se traduce en una multiplicidad de órganos sociales (intervención, control de la gestión, recursos, liquidadores, comité social, asambleas de sección, juntas preparatorias...) en los que las mujeres han de ver garantizada su presencia equilibrada. Y lo mismo habría aducir en relación con la estructura técnica o «profesional» de la cooperativa (alta dirección, gerencia, consultoría...).

4. Combatir la brecha salarial y la retributiva

En una primera aproximación, el concepto de «brecha salarial» que podemos utilizar para la indagación sobre su existencia en las entidades de la economía social es el de «promedio de la diferencia entre ingresos brutos por hora de hombres y mujeres ante trabajo igual o de igual valor». Las causas que se apuntan para su producción son diversas, pero pueden resumirse, nuevamente, en uno de sus elementos comunes: son los estereotipos de género los que se encuentran en su base. Algunos de ellos son los siguientes: la existencia de segregación horizontal, que hace que los empleos y tareas considerados «femeninos» se conviertan, en general, en menos valorados; la segregación vertical, o «techo de cristal», que dificulta el acceso de las mujeres a los puestos de dirección; la transición entre educación y mercado laboral, en la que las mujeres, aunque más y mejor formadas, siguen encontrando mayores dificultades; las tareas de cuidados, que siguen recayendo fundamentalmente en las mujeres y que condicionan el tipo de contrato (temporal), la duración de la jornada laboral (tiempo parcial, 75%) y las excedencias y permisos para cuidado de hijos e hijas y otras personas dependientes, y que requieren de más horas de trabajo, no retribuidas⁵³; la atribución de «complementos salariales» que, «en unos casos

men del Consejo de Estado, de 22 de junio de 2006, sobre el entonces Anteproyecto de LOIEMH. (p. 19): «La «composición equilibrada» evoca la situación de órganos colegiados [...], mientras que la orientación del Anteproyecto no se limita a un equilibrio en la composición de órganos de tal naturaleza, sino que pretende alcanzar el equilibrio en relación con nombramientos y designaciones de órganos unipersonales y cargos de responsabilidad [...], equilibrio predicable, en este caso, de la presencia de mujeres y hombres «en el conjunto a que se refiera» (utilizando la acertada expresión de la disposición adicional primera)».

⁵³ «Durante 2017 se registraron 55.133 excedencias para cuidar de un hijo, de menores acogidos o de otros familiares y, de ellas, 49.934 (el 90,57%) fueron solicitadas por mujeres, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Además, de acuerdo a la Encuesta de Población Activa, en el cuatro trimestre de 2017 había 2 millo-

se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres», y en otros «retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen los atributos “feminizados”: atención, precisión, resistencia, etc.» (CCOO, 2018:27).

La brecha salarial vulnera la prohibición de discriminación por sexo en la remuneración del trabajo (art. 35.1 CE); el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, que «se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, [...] en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas» (art. 5 LOIEMH); y la obligación de la persona empresaria de «pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo» (art. 28 ET). «A pesar de ello, la brecha salarial entre mujeres y hombres persiste»⁵⁴.

Cuando intentamos trasladar dicho análisis a las cooperativas, a fin de comprobar si en ellas se da una mejor situación para las mujeres o si también se reproduce la discriminación salarial de género, nos encontramos con dos dificultades básicas: la primera, ya constatada, la de la falta de datos y estudios en la materia; la segunda, la de tener que diferenciar entre las personas trabajadoras por cuenta ajena y las personas socias trabajadoras o de trabajo, cuyas retribuciones por su prestación de trabajo no tienen la consideración de salario, sino de anticipos a cuenta de beneficios. A la espera de poder contar con datos completos y actualizados, únicamente podemos aportar indicios de que la brecha salarial y retributiva también se dan en las cooperativas.

Por una parte, como ya hemos apuntado *supra*, de los datos desagregados por sexo que aporta el Ministerio de Empleo español respecto de las personas que trabajan en cooperativas y sociedades laborales, se deduce la existencia de segregación vertical, ya que las mujeres se si-

nes de ocupadas trabajando a tiempo parcial en toda España, frente a un 733.300 hombres en esa situación, menos de la mitad.», EUROPA PRESS, 08/03/2018, «Huelga feminista 2018: la brecha salarial, en ocho gráficos», <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-huelga-feminista-2018-brecha-salarial-ocho-graficos-20180306113956.html>, 21/01/19, 06:10.

⁵⁴ «En 2015 [último año del que se cuentan datos], la ganancia media anual de las mujeres era de 20.052€ y la de los hombres de 25.993€, lo que supone una diferencia de 5.941 € y una brecha del 30%; es decir, el salario medio anual de las mujeres tiene que aumentar el 30% para equipararse al de los hombres» (CCOO, 2018:15 y 16).

túan mayoritariamente en las categorías profesionales menos retribuidas. Si a ello añadimos que tal situación se contradice con su probable mayor nivel formación y cualificación, cabe sospechar que mujeres capacitadas para ejercer tareas de superior clasificación profesional están siendo relegadas a las peor pagadas. Por otra parte, también se puede constatar la mayor precariedad de la prestación de trabajo de las mujeres en cooperativas y sociedades laborales: a 30/09/18, las mujeres eran el 45,5% de las personas dadas de alta en estas entidades, y entre ellas un 26,7% lo eran con contratos temporales, frente al 23,1% de varones con dicho tipo de contratos. En relación con el trabajo a tiempo parcial, el 32,4% de las mujeres tenía ese tipo de jornada, mientras que solamente lo hacían el 10,1% de los hombres⁵⁵. En un sentido similar apunta un reciente trabajo de Pérez y Valiente (2018) sobre el perfil y calidad del empleo generado por las sociedades cooperativas andaluzas, aunque también constata que «las cooperativas generan mayores oportunidades laborales para las mujeres que las sociedades mercantiles».

Por lo demás, no se cuenta en absoluto con datos respecto de la brecha salarial/retributiva para los puestos de alta dirección y para los supuestos de retribución por cargos representativos; pero si fuesen trasladables, aunque solo fuese de manera orientativa, los datos que sí que afloran en el ámbito de las sociedades de capital, cabe sospechar que la discriminación por razón de sexo es todavía mayor⁵⁶.

En cualquier caso, se ha planteado que «la discriminación salarial directa entre mujeres y hombres por un trabajo igual es ahora poco frecuente», «las normas antidiscriminatorias por razón de sexo en materia salarial han sido menos eficaces a la hora de garantizar la igualdad retributiva por un trabajo de «igual valor», de forma que en muchas ocasiones pueden concurrir discriminaciones indirectas debido a la ausencia de instrumentos aplicables que permitan determinar cuando estamos ante trabajos de «igual valor» que, consecuentemente, deben ser remunerados de igual modo». Por ello, «la Comisión

⁵⁵ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: *BASE DE DATOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL. Características de los Trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. 30 de Septiembre de 2018*, http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2018/3TRIM/GRAFICO_3TRIMESTRE.pdf, 21/01/19, 07:31.

⁵⁶ Los pocos estudios al respecto hablan de brechas salariales y/o retributivas significativamente mayores. Ver, p. e., Raúl Sánchez y Héctor Figueroa: «La brecha salarial en la Bolsa española: las consejeras cobran hasta un 40% menos que los hombres», *eldiario.es*, 08/03/18, https://www.eldiario.es/economia/consejeras-brecha-salarial-llega_0_747875861.html, 21/01/19, 12:08.

Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, ha recomendado a los Estados miembros que precisen en su legislación el concepto de «trabajo de igual valor», en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.[...] empleando criterios objetivos tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, la prestación realizada y la naturaleza de las tareas en cuestión»⁵⁷

En línea con tal recomendación, el 10 de noviembre de 2017 el Grupo Parlamentario Podemos-En Común y Podem-En Marea presentó una Proposición de Ley de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres⁵⁸ en la que se incluyen dos iniciativas para la modificación de la Ley 27/1999, de Cooperativas (LC). Por una parte, se propone modificar el art. 16.1 LC a fin de que en el libre ejercicio de los derechos de las personas socias «en ningún caso se pueda producir discriminación directa o indirecta por razón de sexo.»⁵⁹. Por otra parte, en el art. 80.4 LC en relación con la regulación de los anticipos societarios a percibir por las personas socias trabajadoras se plantea especificar que «Deberá pagarse igual anticipo por la prestación de servicios de igual valor, en todos sus conceptos, sin que pueda producirse discriminación alguna, directa o indirecta, por razón de sexo, en ninguna de las condiciones del anticipo»; así como la adición de un apartado 9 al mismo art. 80 LC, a fin de especificar «el principio de igual retorno cooperativo por trabajo de igual valor realizado por hombres o mujeres, sin que, ni en su cuantía ni en ninguna de sus condiciones, se pueda producir discriminación directa o indirecta por razón de sexo».

Por su parte, la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, también apunta que «los criterios para determinar la cuantía de los anticipos societarios deberán retribuir igual los trabajos iguales o de igual valor» en el art. 80.4 de la LC. A tal efecto, se considerará que «un trabajo tendrá

⁵⁷ *Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva*, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista el 02/03/18, http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-214-1.PDF, 21/01/19, 08:23.

⁵⁸ http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-171-1.PDF, 21/01/19, 10:11.

⁵⁹ No parece aportar una mejora significativa esta propuesta, más allá de un efecto «recordatorio» de la prohibición expresada por la propia Constitución española y la LOIEMH.

igual valor que otro cuando la naturaleza de las actividades efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones en las que lleva a cabo su prestación en realidad sean equivalentes»⁶⁰. Para las sociedades laborales se proponen dos modificaciones en la Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP): que «la transmisión de acciones o participaciones que [...] incurran en discriminación directa o indirecta no producirán efecto alguno frente a la sociedad» (art. 6.4 LSLP); y que «la actuación de los administradores debe [...] favorecer [...] la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular en materia retributiva» (art. 13.3 LSLP).

En relación con las sociedades laborales se ha de tener en consideración que también les serían aplicables, en función de sus características particulares, otras propuestas para que las sociedades de capital adopten medidas de transparencia en materia retributiva. En concreto, se ha señalado que «Las medidas que pueden adoptarse para dar cumplimiento al artículo 21.4 de la Directiva 2006/54 pueden diferenciarse en dos tipos: las que revelan la retribución de los empleados individualmente considerados según su sexo ante indicios de discriminación y las que muestran información salarial colectiva para los distintos grupos o categorías profesionales. Las primeras se dirigen fundamentalmente a resolver casos individuales de discriminación salarial y cuentan con un efecto preventivo; las segundas tienen como principal finalidad diagnosticar la existencia de diferencias retributivas injustificadas y emprender medidas más generales encaminadas a eliminarlas».

Para ello, se propone la modificación de la Ley de Sociedades de Capital, en sus artículos 271.4, para recordar que el sistema de remuneración de las personas administradoras «no podrá incurrir en discrimi-

⁶⁰ Una enmienda del Grupo parlamentario Ciudadanos propone modificaciones en al respecto, demandando una redacción del artículo 80.4 LC, diferente a la propuesta, en los siguientes términos: «Deberá pagarse igual anticipo por la realización de trabajos de igual valor, en todos sus conceptos, sin que pueda producirse discriminación alguna, directa o indirecta, por razón de sexo, en ninguna de las condiciones del anticipo. A estos efectos, se considerará por trabajo de igual valor la definición establecida en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores»; y la adición de un apartado 9 al mismo artículo, con una redacción prácticamente idéntica a la ya propuesta por el Grupo Parlamentario Podemos-En Común y Podem-En Marea en su Proposición de Ley de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres: «9. Los retornos cooperativos se calcularán tomando en consideración el principio de igual retorno cooperativo por trabajo de igual valor, sin que, ni en su cuantía ni en ninguna de sus condiciones, se pueda producir discriminación directa o indirecta por razón de sexo.».

minación directa o indirecta por razón de sexo»; y 260, menciones décima, undécima y duodécima, a fin de que se publique en la memoria de estas entidades información desagregada por sexo de sueldos y salarios, cargas sociales, cotizaciones a pensiones, y retribuciones de personas consejeras y de alta dirección. Respecto de éstas dos últimas, se habrán de especificar dietas, obligaciones contraídas en materia de pensiones, primas de seguros de vida o de responsabilidad civil, anticipos y créditos concedidos, y obligaciones asumidas a título de garantía.

5. Erradicar y prevenir la violencia de género en la actividad económica

El concepto de violencia de género incluye la violencia económica⁶¹, que suele asociarse a la que se da en el ámbito privado, doméstico⁶²; pero se ha de tener presente que también incluye otras modalidades, dado que en una acepción más amplia incluye, a nuestro entender más acertadamente, «todo acto de fuerza o de poder ejercido contra las mujeres y que vulnera sus derechos económicos»⁶³. Además, se apunta que «se pueden distinguir dos variantes en este tipo de agresiones: la violencia económica y la patrimonial. La primera se manifiesta «a través de limitaciones encaminadas a controlar las percepciones económicas de la víctima; puede ser a nivel familiar y también por percibir un menor salario por su condición de género, si hablamos a nivel laboral». En cuanto a la patrimonial, se entiende «que va más enfocada al bien de la persona»; «en este caso se da al ejercer un daño sobre el bien de la mujer o persona, quizá al vender su patrimonio, dañarlo, o privarla

⁶¹ NACIONES UNIDAS, *Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer*, en WOMENWATCH, 2010, <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook-for-legislation-on-VAW-%28Spanish%29.pdf>, 21/01/19, 12:17.

⁶² La violencia económica se ha definido (suponemos que en el contexto de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) como «la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la pareja», Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, Junta de Andalucía, http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/export/Violencia_Genero/HTML/Definiciones.html, 21/01/19, 12:20. En el mismo sentido, <http://igualdade.xunta.gal/es/content/que-es-la-violencia-de-genero>, 21/01/19, 12:29.

⁶³ Roselia NÚÑEZ, «La violencia económica hacia las mujeres es una realidad», en CENTRO DE ESTUDIOS DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, <http://genero.ues.edu.sv/index.php/reportajes/63-la-violencia-economica-hacia-las-mujeres-es-una-realidad>, 22/01/17, 18:17.

del derecho de tener documentos que son vitales para la compraventa del bien»⁶⁴. Es por ello que entendemos que también puede darse en el ámbito societario, especialmente en las situaciones de subordinación (legal o de hecho, laboral o profesional).

En cualquier caso, frente a cualquier manifestación de violencia de género cabe invocar la tutela del derecho fundamental a la igualdad y la no discriminación que establece la Constitución Española y desarrolla la LOIEMH. En relación con ésta última, es de especial aplicación su artículo 7.4: «El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo⁶⁵ se considerará también acto de discriminación por razón de sexo».

En el ámbito del Derecho societario no se había planteado todavía la necesidad de adoptar medidas contra la violencia de género; pero, como hemos visto, algunas leyes cooperativas autonómicas comienzan a referirse a ello (LCAr, art. 59.4; LCG, art. 107, Disp. Ad. Sexta, 5.º), lo que nos da pie a hacer propuestas en ese sentido. En efecto, consideramos que la extrema gravedad de las conductas violentas y sus terribles consecuencias hacen necesario reclamar que los textos legales reguladores de la actividad empresarial incorporen normas imperativas que ayuden a eliminar en ella la más radical expresión de la discriminación contra las mujeres. Una propuesta al respecto podría ser incluir, como causa legal de exclusión del socio o de despido del trabajador, su condena por un delito de violencia de género hacia mujeres relacionadas con la sociedad, sea como socias, trabajadoras, colaboradoras externas o proveedoras, clientes o usuarias. Además, debería preverse la adopción de medidas cautelares en el funcionamiento societario y empresarial mientras el posible maltratador sea investigado por ello, muy especialmente en los supuestos en que se haya decretado una orden de alejamiento.

En el ámbito opuesto, es de destacar la única norma que conocemos que, en el ámbito societario en general y en el cooperativo en particular, aborda la adopción de «medidas dirigidas a la plena integración laboral y social de las mujeres víctimas de violencia de género». Nos re-

⁶⁴ Juan TOLENTINO MORALES, *eleconomista.com.mx*, 07/03/18, «La violencia económica y patrimonial, el enemigo invisible», <https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/La-violencia-economica-y-patrimonial-el-enemigo-invisible-20180307-0117.html>, 21/01/19, 13:43.

⁶⁵ Art. 7.2 LOIEMH: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

ferimos a la Disposición adicional sexta, 5.º LCG, que efectúa el correspondiente mandato a tanto a la Xunta de Galicia como a las cooperativas gallegas.

Sea como sea, se incorporen o no tales previsiones a los textos legales correspondientes, nada impide incorporar a normas internas estatutarias o de régimen interno la calificación de la violencia de género como falta muy grave sancionable con la expulsión o el despido; los protocolos de prevención y sanción del acoso sexual o por razón de sexo; y medidas de apoyo a las socias y trabajadoras que hayan sido objeto de violencia.

6. Promover la comunicación inclusiva

Como se ha indicado, «el español cuenta con una serie de mecanismos mediante los que la discriminación sexual [...] se recrea, se reproduce y se mantiene [...] reflejando, construyendo y naturalizando la concepción sexista de la realidad. Se trata de usos «normales» del español que actúan contra las mujeres y perpetúan la idea de la superioridad masculina. Entre ellos, [...] la ocultación de la mujer en el lenguaje por el empleo reiterado de voces masculinas en sentido genérico [...] y como consecuencia, la identificación de lo masculino con la humanidad»⁶⁶. Las constatadas consecuencias psicológicas para la identidad femenina de este proceso de exclusión de la lengua, de no ser nombrada, así como el grado de confusión e inseguridad jurídica que puede generar el uso del masculino genérico, han llevado, reiteradamente, a la intervención de las instituciones públicas⁶⁷.

En relación con ello, el Consejo de Europa ha reconocido que «la utilización masiva de formas masculinas para referirse a hombres y mujeres, por una parte, afecta a su identidad (a los unos los supravalora, al nombrarlos constantemente y convirtiéndolos en protagonistas únicos,

⁶⁶ Mercedes BENGOCHEA BARTOLOMÉ, «Lección 3. Lenguaje y sexismo», en VV.AA., *Diversidad de género e igualdad de derechos*, (coord. Carmona) [Tirant lo Blanch], 2012, pp. 42 y 43.

⁶⁷ Por ejemplo, ya en 2011, la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial promovió la investigación que dio lugar a la publicación de VV.AA., *Lenguaje jurídico y género: sobre el sexismo en el lenguaje jurídico* (coords. Ana Rubio y Encarna Bodelón), Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2011, pp. 8 y 9, <http://www.poderjudicial.es/stfsls/CGPJ/OBSERVATORIO%20DE%20VIOLENCIA%20DOM%20C3%89STICA/ESTUDIOS/FICHERO/20131129%20Libro%20completo%20Lenguaje%20Jur%C3%ADdico%20y%20de%20G%C3%A9nero.pdf>, 21/01/19, 14:14.

a las otras las ignora) y, por otra parte, repercute en la desigualdad social». También la UNESCO, desde los años 80, urge «en primer lugar a nombrar a las mujeres y sus experiencias, y en segundo lugar a utilizar un lenguaje neutral». En el Estado español, la Ley Orgánica de Igualdad establece diversas vías de introducción del lenguaje no sexista, entre las cuales interesa ahora la introducción, entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos, de «la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo». Fruto de ello son algunos textos legales que, como veremos, van incorporándolo en su misma redacción o las *Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo* elaboradas por el Consejo General del Poder Judicial en 2009⁶⁸.

Por el contrario, la mayor parte de los textos legales reguladores de las personas jurídicas empresariales, incluyendo los de las cooperativas, adolecen del exclusivo uso de genéricos masculinos: el «empresario», «los apoderados», «los administradores», «los socios», «los accionistas» «los fundadores», «el notario autorizante», «el registrador mercantil», «los consejeros», «los obligacionistas», «el auditor», «los acreedores», «los liquidadores», «los contratantes», «el vendedor», «el comprador», «el contratista», «el comisionista», «el portador»... y un sinfín más. Frente a ello, las recomendaciones para la práctica del lenguaje no sexista incluyen: preferir el uso de palabras o términos no sexuados, es decir, sin variación por el género, utilizar términos colectivos, abstractos, expresiones equivalentes, la forma femenina y masculina, las barras, la arroba... escogiendo, cuando hayan varias opciones, la mas sencilla de leer.

Es una satisfacción constatar que diversas leyes cooperativas del Estado español han ido incorporando el lenguaje inclusivo en su redacción. Es el caso de las Leyes de cooperativas de la Comunidad de Castilla-La Mancha, de la Comunidad Valenciana, de Galicia y de Andalucía. También parece llegado el momento de que las propias entidades de la economía social comiencen a adoptarlo, tanto en su comunicación interna como externa, con especial incidencia en las campañas publicitarias y promocionales que se puedan desarrollar.

⁶⁸ Consejo General del Poder Judicial, Comisión de Igualdad: *Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo*, <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Normas-minimas-lenguaje-inclusivo/>, 21/01/19, 14:24.

Bibliografía

- ALONSO ÁLVAREZ, Alba; DIZ OTERO, Isabel; y LOIS GONZÁLEZ, Marta: «La influencia de las políticas públicas de igualdad en la toma de decisiones: un análisis de los informes de impacto de género», *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 24, diciembre de 2010, pp. 107-136.
- CARRETERO, María José; AVELLO, Goretti; FUNDACIÓN MUJERES: *La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias. Estudio de diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario*, Proyecto Integra, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, FEADER y Cooperativas Agro-alimentarias de España, 2011, <http://www.prodetur.es/prodetur/AlfrescoFileTransferServlet?action=download&ref=8076511d-9d1d-4134-bef1-ff6e897db3bf>, 20/01/19, 12:23.
- CCOO, Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad: *La brecha salarial, factor de quiebra democrática*, CCOO, 2018, <http://www.ccoo.es/a5c08-c3a0907041e31b6c3056ab1b07a000001.pdf>, 21/01/19, 06:30.
- COCETA, *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el Cooperativismo de trabajo asociado en España*, Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado, 2004, <http://www.coceta.coop/mujer-cooperativas-trabajo.asp>, 20/01/19, 16:09.
- DELISO, Ana Isabel: «Más allá de la igualdad: género y cooperativismo», *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, núm. 3, 2001, <http://www.coceta.coop/cuadernos-mujer-cooperativismo/Tercero/textos/articulo02.htm>, 20/01/19, 16:01.
- ELIO Cemborain, Eunat: «Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres», *GEZKI*, núm. 2, 2006, pp. 35-71, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwiUq62hj_XfAhWHHhQKHb7SDLYQFjAEegQIBhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ehu.es%2Ffojs%2Findex.php%2Fgezki%2Farticle%2Fdownload%2F3292%2F2918&usq=AOvVaw2dkS5c1_c9JTPNXPE1AbTr, 21/01/19, 14:57.
- «Techo de cristal y escalera de cristal en las cooperativas de Mondragón. Participación de las mujeres en los órganos de gobierno de las cooperativas», *First International CIRIEC-Research Conference on the Social Economy, Strengthening and Building Communities: The Social Economy in a Changing World, October 22-25, 2007*, Victoria, BC, Canadá, <https://docplayer.es/26802543-Techo-de-cristal-y-escalera-de-cristal-en-las-cooperativas-de-mondragon-participacion-de-las-mujeres-en-los-organos-de-gobierno-de-las-cooperativas.html>, 21/01/19, 15:02.
- «La igualdad en el gobierno cooperativo: Participación de las mujeres en las cooperativas de Mondragón», *Semana Europea de la Calidad y la Excelencia 2016*, 15 de noviembre de 2016, Bilbao, http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/formacion_trabajo/es_def/adjuntos/2016.11.15.eunate_elio.pdf, 20/01/19, 13:16.

- EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER, *Informe relativo al Proyecto de Ley de Cooperativas de Euskadi*, **26 de octubre de 2015**, http://www.euskadi.eus/contenidos/proyecto_ley/xleg_pyley_10/es_pyley_10/adjuntos/10.%20Ley%20de%20Cooperativas%20de%20Euskadi/informe%20emakunde.pdf, 20/01/19, 16:43.
- *Informe relativo al Proyecto de Ley de Cooperativas de Euskadi*, **27 de marzo de 2018**, http://www.euskadi.eus/contenidos/proyecto_ley/28_pley_xileg/eu_def/adjuntos/Informe%20Emakunde.pdf, 20/01/19, 16:43.
- EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER, GOBIERNO VASCO, HELENA ORTIZ DE LEJARAZU-RED KUORUM: *Guía para la elaboración de informes de impacto de género*, 2013, Emakunde-Instituto Vasco De La Mujer, http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/26.guia.para.la.elaboracion.de.informes.de.impacto.de.genero.pdf, 20/01/19, 17:03.
- ESTEBAN SALVADOR, M.^a Luisa; GARGALLO CASTEL, Ana F.; PÉREZ SANZ, Francisco J.: «Composición del consejo rector y género en las cooperativas turolenses», *REVESCO*, núm. 101, primer cuatrimestre, 2010, pp. 7-27, <http://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/REVE1010230007A>, 20/01/19, 13:19.
- «El papel de la mujer en las cooperativas agrícolas turolenses», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 748, abril de 2012, pp. 177-205, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17423124007>, 20/01/19, 12:56.
- «¿Presentan las cooperativas contextos favorables para la igualdad de género?: Especial referencia a la provincia de Teruel», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 88, diciembre de 2016, pp. 61-92, <https://www.redalyc.org/pdf/174/17449696003.pdf>, 20/01/19, 12:56.
- «Áreas rurales y cooperativas: iniciativas de mujeres para el desarrollo», *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 2018, Primer Cuatrimestre, núm. 127, pp. 116-138, <https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/58397>, 21/01/19, 15:08.
- FVECTA (1999), «Las mujeres directivas en las cooperativas de FVECTA», *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, núm. 1, Noviembre 1999, <http://www.coceta.coop/cuadernos-mujer-cooperativismo-1999.asp>, 20/01/19, 16:011
- HERNÁNDEZ AGUILAR, Orisel, «La relación género y cooperativa en el ordenamiento jurídico cubano. Una aproximación a su realidad y a sus perspectivas ante el proceso de perfeccionamiento del modelo económico en el país», *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, núm. 46/2012, Bilbao, pp. 297-320, <http://dx.doi.org/10.18543/baidc-46-2012pp297-320>, 20/01/19, 14:12.
- HERNÁNDEZ ORTIZ, María Jesús; RUIZ JIMÉNEZ, Carmen; GARCÍA MARTÍ, Elia; PEDROSA ORTEGA, Cristina: «Situación actual de la igualdad de género en los órganos de gobierno de las sociedades cooperativas agroalimentarias», *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, vol. 129, 2018, pp. 66-83, <https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/61933/4564456548360>, 20/01/19, 13:39.

INTERNATIONAL COOPERATIVE ALLIANCE: The International Co-operative Alliance statement on the co-operative identity. The co-operative principles.-Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa. Los principios cooperativos, 3.^a ed., Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, 1995.

LÓPEZ I MORA, Frederic: «Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de economía social. ¿Socios o trabajadores?», *CIRIEC, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm 31, 1999, p. 17, http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/01_Lopez_31.pdf, 20/01/19, 18:43.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando: «El informe sobre el impacto de género en la elaboración normativa», *La Ley*, núm. 6092, 23/09/2004, págs. 1-4; y *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 15, págs. 39-46, <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1335755.pdf>, 22/01/19, 15:51, <http://www.ccoo.es/ee347b2e310ece737f62dab7a9293193000001.pdf>, 22/01/19, 15:51.

MARTÍNEZ LEÓN, Inocencia María; ARCAS LARIO, Narciso y GARCÍA HERNÁNDEZ, Margarita: «La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social», *REVESCO*, núm. 105, MONOGRÁFICO: *La economía social y la igualdad de género*, 2011, pp. 143-172, <http://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/36654/35493>, 21/01/19, 15:37.

MATEOS DE CABO, Ruth; ITURRIUZ DEL CAMPO, Javier y GIMENO NOGUÉS, Ricardo: «Aplicación del análisis discriminante al papel de la mujer en los consejos de administración: El caso de las sociedades cooperativas», Comunicación presentada al XXI Congreso Anual AEDEM, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, días 6, 7 y 8 de junio de 2007, vol. 1, 2007 (Ponencias), pp. 53, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2519583.pdf>, 20/01/19, 13:26.

MELIÁ MARTÍ, Elena; CARNICER ANDRÉS, María Pía; JULIÁ IGUAL, Juan Francisco: «El papel de las mujeres en los órganos de gobierno y su relación con el rendimiento: el caso de las mayores cooperativas agroalimentarias españolas», XI Congreso de la Asociación Española de Economía Agraria, Universidad Miguel Hernández, Orihuela-Elche, 13-15/09/2017, pp. 252-254.

PALOMO ZURDO, Ricardo; GARCÍA CENTENO, Carmen; GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, Milagros; y Fernández Barberis, Gabriela: «Responsabilidad social corporativa y género en los consejos de administración de las cooperativas de crédito españolas», *Prisma Social, Revista de Ciencias Sociales*, núm. 10, 2013, pp. 332-360, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4694892.pdf>, 21/01/19, 16:13.

PÉREZ, Omar: «Género y Cooperativas una perspectiva desde la masculinidad», *Revista Nueva Luna*, núm. 7, Vol. 1, noviembre 1996, *Revista del Programa Género en Cooperativas*-GEC de la Alianza Cooperativa Internacional-ACI, <https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/97021703.pdf>, 17/01/19, 16:42.

PÉREZ GONZÁLEZ, María del Carmen; VALIENTE PALMA, Lidia: «Aproximación al perfil y calidad del empleo generado por las sociedades cooperativas andaluzas», *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, próxima aparición,

- 2019, <https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/60989>, 20/01/19, 14:06.
- POUSADA, Teresa H.: *Género y cooperativas. La participación femenina desde un enfoque de género, Parte 2*, Cuaderno de trabajo núm. 19, Ediciones del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, 2003, <http://www.centrocultural.coop/modules/wfdownloads/singlefile.php?cid=3&lid=49>, 22/01/17, 16:46
- RIBAS BONET, María Antonia; SAJARDO MORENO, Antonia: «La Desigual Participación de Hombres y Mujeres en la Economía Social: Teorías Explicativas», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 50, 2004, pp. 77-103, http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/04_Sajardo_y_Ribas_50.pdf, 21/01/19, 16:30.
- «Desigualdad de género en tiempos de crisis: Análisis comparativo de la economía social», *REVERSCO, núm. 105, MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género*, 2011, pp. 34-56, <http://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/36650/35489>, 21/01/19, 16:30.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Amalia, «El órgano de administración de las sociedades laborales», en VV. AA., *Participación de los trabajadores en la empresa. Las sociedades laborales y participadas* (dir., Gemma Fajardo), Tirant lo Blanch, 2018, pp. 883-909.
- SAJARDO MORENO, Antonia; BAKAIKOA AZURMENDI, Baleren: «Introducción al monográfico «Economía Social y género»», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 50, noviembre 2004, pp. 7-9, http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/00_introduccion_50.pdf, 21/01/19, 16:34.
- SENENT VIDAL, María José: «¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad social empresarial e igualdad real», *REVERSCO, Revista de Estudios Cooperativos*, vol. 105, 2011, pp. 57-84, <http://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/36651>, 21/01/19, 16:36.
- «El género en la responsabilidad social empresarial. Especial incidencia en las acciones positivas de buen gobierno corporativo», en VV.AA. (2012), *Empresa responsable y crecimiento sostenible* (Dir. A. Fernández-Albor; coord. E. Pérez Carrillo), monografía de la *Revista de Derecho de sociedades*, Editorial Aranzadi, pp. 155-208.
- «La Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias y sus potenciales efectos jurídicos en las entidades de economía social», *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 23, diciembre de 2012, pp. 179-203, <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/023-007.pdf>, 20/01/19, 20:22
- «En torno al informe de impacto de género sobre el anteproyecto de código mercantil de 2014», *Revista de Derecho Mercantil*, núm. 298, octubre-diciembre de 2015, pp. 25-47.
- «Aspectos de la perspectiva de género en la regulación jurídica de las cooperativas», en VV.AA., *O Pensamento Feminino na Construção do Direito Cooperativo*, (Coords. Marianna y Marília Ferraz Teixeira), Vincere Editora, Brasília, 2017.

- «Los informes de impacto por razón de género como herramientas para la mejora de la legislación de la economía social», en VV.AA., *Relaciones de la economía social y solidaria para una sociedad más inclusiva y sostenible y su vinculación con sus orígenes, el derecho y el desarrollo*, Universidad de Costa Rica, 2018, pp. 315-324.
- SENENT VIDAL, María José; GARCÍA CAMPÁ, Santiago, «¡Mis soci@s 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», en *Cooperativismo e Economía Social*, núm. 38, curso 2015/2016, pp. 193-220.
- STAFF WILSON, Mariblanca: «La perspectiva de género desde el Derecho», 2000, http://www.legalinfo-panama.com/articulos/articulos_21a.htm 17/01/19, 17:17.
- ULSHOEFER, Petra: «Recomendaciones de la OIT respecto a la igualdad de oportunidades para la mujer trabajadora en el sector cooperativo y de empresas asociativas», II Conferencia nacional sobre la mujer y el movimiento cooperativo en el Perú, Lima, 1991, <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=BIBLIOPE.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=030665>, 22/01/19, 15:54.
- VÁZQUEZ, Inés; POUSSADA, Teresa: «La participación de la mujer en los movimientos sociales y en el movimiento cooperativo», *Revista Idelcoop*, 2000, vol. 27, núm. 128, pp. 414-441, https://www.idelcoop.org.ar/sites/www.idelcoop.org.ar/files/revista/articulos/pdf/2000_259966309.pdf, 17/01/19, 16:59.
- VILLAFÁÑEZ PÉREZ, Itziar: «Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas», *CIRIEC, Revista jurídica de Economía social y cooperativa*, núm. 30, junio 2017, <http://ciriec-revistajuridica.es/revista/30/>, 17/01/19, 18:14.
- VV.AA. (coords.: Meliá Martí, Elena; Carnicer Andrés, María Pía; Juliá Igual Juan Francisco): *El gobierno de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas. Modelos de referencia y casos empresariales*, Cajamar Caja Rural, 2017, <http://www.publicacionescajamar.es/pdf/series-tematicas/informes-coyuntura-monografias/el-gobierno-de-las-sociedades.pdf>, 20/01/19, 13:56.

Igualdade de género e governação cooperativa em Portugal- uma análise jurídica e fática

Deolinda Meira

P.Porto/CEOS.PP/ISCAP

Ana Luisa Martinho

P.Porto/CEOS.PP/ISCAP & Associação A35

Recibido: 28-12-2018

Aceptado: 15-02-2019

Sumário: 1. Introdução. 2. Identidade Cooperativa e igualdade de género. 3. O objeto das cooperativas e a afirmação da igualdade de género. 4. A admissão dos membros potencialmente condicionada mas nunca discriminatória. 5. Governação cooperativa e igualdade de género. 6. Igualdade de género e responsabilidade social da empresa. 7. Tendências de igualdade de género nas cooperativas portuguesas. 8. Conclusões. Bibliografia.

Resumo: Este estudo demonstra que há uma conexão profunda entre o regime jurídico das cooperativas, que se baseia num conjunto de princípios e valores definidos pela Aliança Cooperativa Internacional e que integram o conceito de *identidade cooperativa*, e a igualdade de género. A governação democrática, que caracteriza as cooperativas, impõe um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das cooperativas. No entanto, os dados fornecidos pelo Portal de Credenciação da CASES evidenciam uma representação desequilibrada. Impõe-se a adoção pelas cooperativas, por via estatutária ou regulamentar, de medidas positivas, tais como as quotas de género, que assegurem uma representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos das cooperativas.

Palavras-Chave: cooperativa, igualdade de género, identidade cooperativa, princípios cooperativos, quotas de género.

Abstract: This study shows that there is a deep connection between the legal regime of cooperatives, which is based on a set of principles and values defined by the International Cooperative Alliance and that integrate the concept of cooperative identity, and gender equality. Democratic governance, which characterizes cooperatives, imposes a regime of balanced representation between women and men in the management and supervisory bodies of cooperatives. However, the data provided by CASES *Credential Portal* shows an unbalanced representation. It is necessary to adopt positive measures, such as gender quotas, which ensure a balanced representation between men and women in cooperative bodies.

Keywords: cooperative, gender equality, cooperative identity, cooperative principles, gender quotas.

1. Introdução

A promoção da igualdade de género faz parte da história do movimento cooperativo internacional.

A *Rochdale Society of Equitables Pioneers*, de 1844, considerada a pioneira das cooperativas de consumo, contemplava, nos seus estatutos, entre outros, o princípio da igualdade de admissão de homens e mulheres, e de participação na atividade da cooperativa.

Efetivamente, os valores e princípios que regem o funcionamento das cooperativas tornam estas entidades especialmente sensíveis a questões relacionadas com práticas que promovam a igualdade de género, reprimindo atos discriminatórios¹. A própria Aliança Cooperativa Internacional (ACI), na sua Declaração do Dia Internacional da Mulher (2018), reconheceu a capacidade das cooperativas contribuírem para o empoderamento das mulheres e promoverem a igualdade de género no seu âmbito, designadamente no acesso a cargos de liderança². Por outro lado, as mulheres têm vindo a descobrir, nas cooperativas, opções atrativas de participação, seja para alcançar as suas aspirações empresariais, seja como forma de aceder a produtos e serviços de que necessitam, seja como modo de participar numa empresa que baseia a sua filosofia em valores e princípios que proporcionam uma maior igualdade de oportunidades no que diz respeito ao acesso ao emprego ou mesmo ao acesso a cargos de administração e de fiscalização, comparativamente com outras entidades que operam no mercado³.

Em Portugal, o direito cooperativo contribuiu, historicamente, para a afirmação da igualdade de género. De facto, a primeira lei cooperativa, conhecida por Lei Basilar do Cooperativismo, de 2 de julho de 1867, no seu art. 7.º, que regulava a qualidade de membro da sociedade cooperativa, determinava que «todas as pessoas, sem distinção de sexo, maiores de 14 anos, podem ser sócios, satisfazendo às condições determinadas nos estatutos». Esta disposição reconhece às mulheres a capacidade de gozo para serem membros de cooperativas. Por sua vez, o § 10.º concede o direito de voto, independentemente do

¹ V., neste sentido, RIBAS BONET, M. A. & SAJARDO MORENO, A, «La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N.º 50, 2004, p. 92 e ss..

² Disponível em <https://www.aciamericas.coop/Declaracion-de-la-Alianza-por-el-Dia-Internacional-de-la-Mujer-2018>.

³ V. SENENT VIDAL, M. J., «¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad social empresarial e igualdad real», *REVESCO*, N.º 105, 2011, p. 58 e ss..

sexo do membro que vota. Num tempo em que o voto estava vedado às mulheres, vivendo-se uma clara discriminação de género, a legislação cooperativa reconhecia o direito de voto às mulheres⁴.

As desigualdades de género, no contexto mais amplo de Portugal, estão presentes em várias áreas, com especial destaque para as dimensões do trabalho e da tomada de decisão. De acordo com o mais recente relatório sobre a Igualdade de Género em Portugal (CIG, 2017), especificamente no campo do trabalho, as taxas de emprego feminino permanecem abaixo das taxas de emprego masculinas (com uma diferença de 6,8 pontos percentuais). Em relação à taxa de desemprego, 2016 constituiu uma mudança, já que a taxa foi idêntica para homens e mulheres (11,2%), ao contrário do que se verificava até então⁵.

As desigualdades de género no mercado de trabalho ainda constituem uma realidade significativa, sobretudo no que toca à diferenciação salarial. De acordo com os dados mais recentes, os salários médios para as mulheres são 15,8% mais baixos do que para os homens. Isto significa que a disparidade salarial em Portugal corresponde a uma perda de 58 dias de trabalho remunerado para as mulheres. Tem havido um grande investimento em políticas para promover a igualdade de género. Assim, a recente Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que entrará em vigor em 2019, prevê medidas para promover igual remuneração para trabalho igual.

Em relação à igualdade de género na tomada de decisões, em 2012, a Comissão Europeia propôs ao Estados-Membros a adoção de legislação que permitisse alcançar um objetivo de 40% do sexo sub-representado (maioritariamente feminino) em cargos de administração e de fiscalização em empresas cotadas, excecionando desta medida as pequenas e médias empresas. Seguindo essa recomendação, em Portugal, em 23 de junho de 2017, foi aprovada, na Assembleia da República, a Lei n.º 62/2017, que entrou em vigor em 1 de agosto, e que consagrou um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas do setor público e das empresas cotadas.

Apesar desta crescente atenção política, segundo dados de 2017 da Comissão para a Igualdade de Género e Cidadania (CIG), as mulheres estão sub-representadas nos cargos de direção de topo e de direção executiva, designadamente com uma clara sub-representação nos con-

⁴ MEIRA, D. & RAMOS, M. E., «Lei Basilar das Cooperativas. Memórias de uma lei precursora e contraditória», *ROA*, Ano 77, 2017, p. 89 e ss..

⁵ Disponível em https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/AF_CIG_Fact-Sheet.pdf

selhos de administração das empresas. Em abril de 2016, a presença de mulheres nos conselhos de administração das empresas do PSI 20, em Portugal, continuava a ser de 14% (9% em 2015) e a dos homens de 86%. Na UE28, a média é de 23% para as mulheres e 77% para os homens. Isto significa que a situação internacional e nacional não mudou significativamente nos últimos anos.

Este estudo assenta na constatação de que há uma conexão profunda e íntima entre o regime jurídico das cooperativas, que se baseia num conjunto de princípios e valores definidos pela Aliança Cooperativa Internacional e que integram o conceito de identidade cooperativa, e a igualdade de género⁶. Assim, partindo do enquadramento jurídico das cooperativas, pretende-se aferir se existe, na prática cooperativa, uma efetiva igualdade de género no acesso aos cargos de administração e de fiscalização das cooperativas portuguesas.

Veremos que o valor da igualdade é um valor estruturante do regime jurídico das cooperativas, em estrita ligação com os princípios cooperativos, com particular destaque para os princípios da gestão democrática, da adesão voluntária e livre e do interesse pela comunidade.

Estamos a reportar-nos a uma igualdade formal, que resulta da legislação cooperativa, dos estatutos e dos regulamentos internos da cooperativa. Para além desta, interessa-nos averiguar se existe uma igualdade de género construída.

São, por isso, duas as questões a que pretendemos responder neste estudo, a saber:

1. Em que medida é que o regime jurídico das cooperativas contribui para a construção e reforço de relações de género baseadas na ideia de paridade ou de equilíbrio?
2. Existe uma representação equilibrada de homens e mulheres nos cargos de administração e fiscalização nas cooperativas portuguesas?

A resposta a estas questões assentará, em termos metodológicos, numa pesquisa bibliográfica, na análise da legislação que enquadra esta temática e, ainda, na análise documental da Base de Dados do Portal de Credenciação, disponibilizada pela CASES-Cooperativa António Sérgio para a Economia Social. Esta fonte secundária representa 749 cooperativas com credencial válida à data de 30 de novembro de

⁶ V., neste sentido, SENENT VIDAL, M. J., «Aspectos de la perspectiva de género en la regulación jurídica de las cooperativas», In Ferraz Teixeira, M. & Ferraz Teixeira, M. (eds.), *O Pensamento Feminino na Construção do Direito Cooperativo*, Brasília: Vincere Editora, p. 229 e ss.

2018. A Base de Dados resulta do preenchimento por parte das próprias cooperativas de informação relativa ao exercício de 2017 quanto ao número de membros da Mesa da Assembleia-Geral, número de membros do órgão de administração; número de membros do órgão de fiscalização, com dados desagregados por sexo.

2. Identidade Cooperativa e igualdade de género

As cooperativas têm uma singularidade própria, apelidada pela Aliança Cooperativa Internacional (ACI) de «Identidade Cooperativa». Este conceito definido pela ACI, em Manchester, em 1995, assenta numa *Noção de Cooperativa*, num conjunto de princípios (os *Princípios Cooperativos*) e num conjunto de valores (os *Valores Cooperativos*), que enformam aqueles princípios⁷.

A ACI estabeleceu que «uma cooperativa é uma associação autónoma de pessoas unidas voluntariamente para prosseguirem as suas necessidades e aspirações comuns, quer económicas, quer sociais, quer culturais, através de uma empresa comum e democraticamente controlada».

Os valores que funcionam como uma estrutura ética dos princípios cooperativos são: i) os valores de autoajuda, responsabilidade individual, democracia, igualdade, equidade e solidariedade, nos quais assenta a atividade das cooperativas enquanto organizações; ii) os valores da honestidade, transparência, responsabilidade social e altruísmo que se dirigem ao comportamento individual dos cooperadores enquanto tais⁸.

Os princípios cooperativos, que refletem o que a cooperativa tem de mais específico, contendo o essencial da *Identidade Cooperativa*⁹, são sete: adesão voluntária e livre; gestão democrática pelos membros; participação económica dos membros; autonomia e independência;

⁷ V. FICI, A., «Cooperative Identity and the Law», *European Business Law Review*, n.º 24, 2013, pp. 37-64.

⁸ V. MORENO, J. L., «Los valores según la Alianza Cooperativa Internacional (ACI)», *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n.º 25, 2014, pp. 371-393.

⁹ V. NAMORADO, R., *Os Princípios Cooperativos*, Coimbra, Fora do Texto, 1995, *passim*; e LEITE, J. S., *Princípios Cooperativos*, Lisboa, Imprensa Nacional Casa da Moeda, 2012; MEIRA, D. A. & RAMOS, M. E., «Os princípios cooperativos no contexto da reforma do Código Cooperativo português», *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 27, 2015, pp. 401-428.

educação, formação e informação; intercooperação; e interesse pela comunidade.

No ordenamento português, os princípios cooperativos são acolhidos pela Constituição da República Portuguesa (CRP)¹⁰.

Assim, o art. 61., n. 2, da CRP dispõe que «a todos é reconhecido o direito à livre constituição de cooperativas, desde que observados os princípios cooperativos». Por sua vez, o art. 82.º, n.º 4, al. a), da CRP consagra que o subsector cooperativo «abrange os meios de produção possuídos e geridos por cooperativas, em obediência aos princípios cooperativos».

A CRP não identifica os princípios cooperativos, sendo feita uma remissão expressa para os princípios definidos pela ACI e que estão descritos no art. 3.º do Código Cooperativo português (CCoop)¹¹. Segundo Rui Namorado esta posição adotada na CRP põe à mercê das decisões da ACI a conformação do setor cooperativo português, pelo que, quando a ACI alterar os princípios, será a nova opção que passará a vigorar na ordem jurídica portuguesa¹².

Nas palavras de Gomes Canotilho e Vital Moreira «As «cooperativas» que não respeitem estes princípios cooperativos não são verdadeiras cooperativas no sentido constitucional, não podendo gozar portanto das respetivas garantias»¹³.

No plano da legislação ordinária, o CCoop associa a noção de cooperativa (art. 2.º do CCoop) à necessária obediência aos princípios cooperativos. Assim, nos termos do n.º 1 do art. 2.º do CCoop, serão cooperativas as «pessoas coletivas autónomas, de livre constituição, de capital e composição variáveis, que, através da cooperação e entreadjuada dos seus membros, com obediência aos princípios cooperativos, visam, sem fins lucrativos, a satisfação das necessidades e aspirações económicas, sociais ou culturais daqueles». Deste modo, o regime jurídico das cooperativas em Portugal deve assentar na observância de tais princípios cooperativos, enunciados no art. 3.º do CCoop.

Neste contexto, no ordenamento português, a consagração jurídico-constitucional dos princípios cooperativos, nos arts. 61.º, n.º 2

¹⁰ Sobre o acolhimento jurídico-constitucional dos princípios cooperativos, v. MEIRA, D. A., «O quadro jurídico-constitucional do cooperativismo em Portugal», *Cooperativismo e Economia Social*, n.º 33, 2011, pp. 31-46.

¹¹ Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto, com as alterações constantes da Lei n.º 66/2017, de 9 de agosto.

¹² V. NAMORADO, R., *As Cooperativas. Empresas que não são Associações*, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 1999, p. 20.

¹³ CANOTILHO, G. & MOREIRA, V., *Constituição da República Portuguesa anotada*, vol. I, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 793.

e 82.º, n.º 4, al. a) da CRP, confere-lhes uma força vinculativa e conformadora própria das normas jurídico-constitucionais. Segundo Gomes Canotilho e Vital Moreira, «Sendo a Constituição a norma suprema do país, todas as demais normas a devem respeitar»¹⁴. Isto significa que o legislador ordinário está juridicamente obrigado a respeitar o sentido dos princípios cooperativos no momento em que produz normas jurídicas relativas ao regime jurídico das cooperativas. Em consequência, os atos legislativos do legislador ordinário que desrespeitem os princípios cooperativos estarão feridos de inconstitucionalidade (art. 277.º, n.º 1 da CRP¹⁵).

Na mesma linha, o CCoop dispõe que o desrespeito da cooperativa pelos princípios cooperativos, no seu funcionamento, constituirá causa de dissolução da mesma [al. h) do n.º 1 do art. 112.º do CCoop]. Trata-se de uma causa de dissolução compulsiva por via judicial.

Cabe à Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES), cooperativa de interesse público que congrega o Estado e diversas organizações da economia social, criada pelo Decreto-Lei n.º 282/2009, de 7 de outubro, no exercício das suas funções de supervisão do setor cooperativo em Portugal (arts. 115.º a 118.º do CCoop), fiscalizar, nos termos da lei, a utilização da forma cooperativa, com respeito pelos princípios cooperativos, e normas relativas à sua constituição e funcionamento. Para o efeito, as cooperativas estão obrigadas a remeter à CASES cópia dos atos de constituição e de alteração dos estatutos, dos relatórios anuais de gestão, dos documentos anuais de prestação de contas e do balanço social. Assim, a CASES deverá requerer, através do Ministério Público, junto do tribunal competente, a dissolução das cooperativas que não respeitem, no seu funcionamento, os princípios cooperativos¹⁶.

Deste conceito de *identidade cooperativa*, resulta a afirmação de um ideal democrático de igualdade, que contraria o estabelecimento de discriminações em função do género. Efetivamente, os valores da democracia, igualdade, equidade e solidariedade são contrários a qualquer forma de discriminação. Assim, a igualdade implica que os direitos e deveres devem beneficiar e obrigar todos os cooperadores, sejam homens ou mulheres.

¹⁴ CANOTILHO, G. & MOREIRA, V., *Constituição da República Portuguesa anotada*, cit., p. 881.

¹⁵ Esta norma estabelece que «São inconstitucionais as normas que infrinjam o disposto na Constituição ou os princípios nela consignados».

¹⁶ V. MEIRA, D.A. & RAMOS, M.E., «Os princípios cooperativos no contexto da reforma do Código Cooperativo português», cit., pp. 407-409.

Tomando por referência a doutrina e a jurisprudência constitucionais, a propósito do princípio da igualdade constitucionalmente consagrado, consideramos que, também no âmbito cooperativo, deverá distinguir-se três dimensões neste ideal democrático de igualdade: a proibição do arbítrio (tratar como igual o que é igual e como diferente o que é diferente); a proibição de discriminação; e a obrigação de diferenciação (adoção de discriminações positivas de forma a compensar as eventuais desigualdades)¹⁷.

Por outro lado, e tal como veremos de seguida, da análise dos princípios cooperativos, que orientam o funcionamento e a atividade das cooperativas, resulta a necessária adoção de políticas e de práticas cooperativas assentes na igualdade de género¹⁸.

3. O objeto das cooperativas e a afirmação da igualdade de género

No objeto social das cooperativas articulam-se duas dimensões: a dimensão económica e a dimensão social.

Esta articulação resulta da própria noção de cooperativa constante do art. 2.º do CCoop — nos termos do qual o objeto da cooperativa se traduzirá na satisfação, sem fins lucrativos, das necessidades económicas, sociais ou culturais dos seus membros, tendo por referência um modo de gestão da empresa cooperativa que assentará na obediência aos princípios cooperativos, e na cooperação e entreatajuda dos membros.

A dimensão económica está presente no segmento do n.º 1 do art. 2.º do CCoop, quando se refere que faz parte do escopo cooperativo «a satisfação das necessidades e aspirações económicas» dos cooperadores.

No entanto, o objeto social da cooperativa não se circunscreve à satisfação das necessidades dos seus membros, devendo atender, igualmente, aos interesses da comunidade onde a cooperativa desenvolve a sua atividade.

Neste sentido, o *princípio do interesse pela comunidade*, que aparece enunciado no art. 3.º do CCoop, dispõe que «as cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentável das suas comunidades, através de políticas aprovadas pelos membros».

¹⁷ FERTUZINHOS, S., «Fundamentos constitucionais da igualdade de género», *Sociologia, Problemas e Prática*, 2016, p. 56.

¹⁸ V., neste sentido, SENENT VIDAL, M.J., «Aspectos de la perspectiva de género en la regulación jurídica de las cooperativas», cit., pp. 230-232.

Assim, ainda que centradas nas necessidades dos seus membros, as cooperativas trabalham para conseguir o desenvolvimento sustentável das suas comunidades, segundo os critérios aprovados por estes.

A incorporação de membros provenientes do âmbito territorial onde a cooperativa realiza maioritariamente a sua atividade foi uma constante neste tipo organizacional, cuja finalidade última seria a da satisfação das necessidades sentidas pela comunidade, aparecendo a cooperativa, deste modo, como entidade geradora de empregos estáveis (principalmente porque as cooperativas, em virtude do seu forte enraizamento a nível local, desenvolvem atividades que, pela sua própria natureza, não são suscetíveis de serem deslocalizáveis), sem discriminação de género no acesso à qualidade de membro e fomentadora de um espírito empreendedor.

Assim, as cooperativas terão a particular responsabilidade de assegurar que o desenvolvimento das suas comunidades seja económica, social e culturalmente sustentado.

Deste princípio decorrerá, portanto, o envolvimento das cooperativas no contexto social, cabendo aos cooperadores a escolha das políticas através das quais esse envolvimento se concretizará.

Um outro princípio de enorme relevância para a sustentação da afirmação de que o objeto da cooperativa abrange o desenvolvimento de atividades com uma dimensão social relevante, será o princípio da educação, formação e informação (art. 3.º do CCoop).

Diz o legislador que «as cooperativas promoverão a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos, dos dirigentes e dos trabalhadores, de modo que possam contribuir eficazmente para o desenvolvimento das suas cooperativas. Elas devem informar o grande público, particularmente os jovens e os líderes de opinião, sobre a natureza e as vantagens da cooperação» (art. 3.º do CCoop).

Este princípio realça a obrigação de as cooperativas, na sua atividade, assegurarem a educação e formação, quer dos seus membros, quer dos titulares dos seus órgãos eleitos, quer dos seus administradores, quer dos seus trabalhadores.

Além disso, este princípio abrange o dever de informar o público em geral, visando sensibilizá-los para a natureza e benefícios da cooperação, o que poderá fomentar novas adesões, e sobretudo adesões conscientes.

Refira-se, finalmente, que este princípio se concretiza, no CCoop, através da consagração de uma reserva obrigatória «para a educação cooperativa e a formação cultural e técnica dos cooperadores, dos trabalhadores da cooperativa e da comunidade» (art. 70.º).

A constituição deste tipo de reserva, com esta finalidade, significa que a cooperativa é não só uma organização económica, mas também uma organização com finalidades pedagógicas e sociais.

Esta reserva constitui uma das notas mais distintivas da empresa cooperativa relativamente às restantes formas de empresa. Cria-se um património afetado a fins sociais, do qual beneficiarão os próprios cooperadores, os trabalhadores da cooperativa e o meio social¹⁹.

Esta dupla dimensão — social e económica — do objeto das cooperativas torna-as um veículo ideal para a afirmação da igualdade de género. Assim, tendo em conta o caráter vinculativo dos princípios cooperativos no ordenamento português, recai sobre as cooperativas o dever de educar, formar e informar, quer os membros, quer os trabalhadores, quer os titulares dos órgãos, quer a comunidade em que a cooperativa está inserida, quanto à necessária igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso à qualidade de cooperador ou ao acesso à qualidade de titular dos órgãos. Acresce que não pode a cooperativa, em razão do género, privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever os membros, aspirantes a membros ou trabalhadores não membros.

4. A admissão dos membros potencialmente condicionada, mas nunca discriminatória

Nas cooperativas de 1.º grau, o acesso à condição de cooperador pode ocorrer por três vias: pela participação inicial na constituição da cooperativa (cooperador fundador); pelo posterior ingresso na cooperativa constituída; ou pela transmissão *inter vivos* ou *mortis causa* de títulos de capital.

Em qualquer dos casos, o candidato a cooperador, que poderá ser uma pessoa singular ou coletiva, deverá preencher «os requisitos e condições previstos no presente Código, na legislação complementar aplicável aos diversos ramos do setor cooperativo e nos estatutos da cooperativa» (art. 19.º, n.º 1, do CCoop).

A definição de tais requisitos e condições de admissão está intimamente ligada ao escopo mutualístico das cooperativas. Como vimos, a título principal, as cooperativas visam «sem fins lucrativos, a satisfa-

¹⁹ -Sobre este princípio e reserva, v. MEIRA, D.A., «Reflexões em torno do regime jurídico da reserva de educação e formação cooperativas», in Ferraz Teixeira, M. & Ferraz Teixeira, M. (eds.), *O Pensamento Feminino na Construção do Direito Cooperativo*, Brasília, Vincere Editora, pp. 56-72.

ção das necessidades económicas, sociais e culturais» (art. 2.º, n.º 1, do CCoop) dos seus membros, que são os destinatários principais das atividades que estas levam a cabo. A cooperativa constitui-se «por e para os membros», com os quais opera no âmbito da atividade que a eles se dirige e na qual participam cooperando. Esta participação traduzir-se-á num intercâmbio recíproco de prestações entre a cooperativa e os cooperadores, prestações essas que são próprias do objeto social das cooperativas. Deste modo, o aspirante a cooperador deverá estar apto a participar na atividade da cooperativa, enquanto consumidor, fornecedor ou trabalhador, nos termos estatutários.

Assim, o cooperador, diversamente do sócio de uma sociedade comercial, não estará apenas sujeitado à obrigação de entrada para o capital social da cooperativa (art. 83.º do CCoop) e eventual joia (art. 90.º, n.º 1, do CCoop), mas também, e principalmente, à obrigação de participar na atividade da mesma. Neste sentido, o art. 22.º, n.º 2, al. c), do CCoop estabeleceu que os cooperadores deverão «participar em geral nas atividades da cooperativa e prestar o trabalho ou serviço que lhes competir, nos termos estabelecidos nos estatutos».

Como já foi destacado, no desenvolvimento do seu objeto social, as cooperativas devem observar os *princípios cooperativos* (art. 2.º, n.º 1, do CCoop).

De entre estes princípios destaca-se o *Princípio da adesão voluntária e livre* que aparece formulado, no art. 3.º do CCoop, nos seguintes termos: «As cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços e dispostas a assumir a responsabilidade de membro, sem discriminações de sexo, sociais, políticas, raciais ou religiosas»²⁰.

Deste princípio, que corresponde ao tradicional *Princípio da porta aberta*, decorre que: (i) a adesão deverá ser voluntária, uma vez que dependerá da vontade do cooperador; (ii) a adesão deverá ser aberta a todas as pessoas, desde que estas, como candidatas a cooperadores, preencham duas condições: a possibilidade de fruírem a utilidade própria da cooperativa e a aceitação das responsabilidades inerentes à filiação; (iii) a ninguém poderá ser recusada a entrada numa cooperativa sem uma razão objetiva, ou seja, sem uma razão que, pela sua própria natureza, possa significar uma qualquer discriminação (social, de género, racial, política ou religiosa)²¹.

²⁰ V. LEITE, J. S., *Princípios Cooperativos*, cit., p. 48 e ss.

²¹ V. GAMINDE EGIA, E., «Las altas de los/as socios/as en las sociedades cooperativas», *Boletín de la Asociación de Derecho Cooperativo*, n.º 51, 2016, p. 191 e ss.

Isto significa que, dado o fim mutualista da cooperativa, qualquer pessoa interessada — e que cumpra os requisitos de admissão exigidos estatutariamente — deverá poder ingressar como membro na cooperativa e beneficiar dos serviços que esta lhe oferece. Ou seja, para poder ingressar como membro na cooperativa, não será necessário adquirir a participação social de outro cooperador ou esperar que a cooperativa realize um aumento de capital²².

Assim, ter-se-á de verificar, em concreto, a aptidão do candidato a cooperador, quer para utilizar os serviços da cooperativa ou para desenvolver o trabalho que a integração na cooperativa implicará, quer para aceitar a cultura e *valores cooperativos*.

Deste modo, o candidato a cooperador não tem um direito de admissão sem limites ou condições, devendo, assim, falar-se de uma relatividade do *Princípio da adesão voluntária e livre*. Efetivamente, poderão existir limitações, quer condicionadas pela natureza específica dos interesses que os membros prosseguem em comum, quer baseadas em critérios objetivos — como, por exemplo: a cláusula profissional, pela qual só poderão ser cooperadores as pessoas que sejam proprietárias de determinado tipo de empresa ou que exerçam determinada profissão (v. g. as cooperativas de pesca servem sobretudo pescadores; as cooperativas de artesanato servem sobretudo artesãos); a cláusula de residência ou de âmbito geográfico (as cooperativas agrícolas servem aqueles que exerçam uma atividade agrícola em explorações localizadas na área geográfica da cooperativa); as razões relacionadas com o próprio sujeito (numa cooperativa de produção operária, só poderão adquirir a qualidade de cooperador trabalhador as pessoas singulares); uma concreta situação pessoal (ser aluno numa cooperativa de ensino); ou razões de natureza técnica, resultantes dos limites da dimensão da empresa.

O que não se permite são limitações arbitrárias ou discriminatórias. Nesta linha, Rui Namorado sustenta que «qualquer restrição à livre entrada de novos cooperadores deve resultar da própria natureza da cooperativa e não de um juízo arbitrário de rejeição, potencialmente discriminatório, por ser de mera incidência individual»²³.

O legislador estabeleceu que os estatutos de cada cooperativa deverão conter as «condições de admissão» dos membros [art. 16.º, n.º 2, al. a), do CCoop]²⁴. Os estatutos da cooperativa poderão fazer depen-

²² V. MÜNCKNER, H.-H., *Co-operative Principles and Co-operative Law*, 2nd, revised edition, Lit Verlag GmbH & Co. KG Wien, Zurich, 2015, p. 96 e ss..

²³ V. NAMORADO, R., *Os Princípios Cooperativos*, cit., 1995, p. 61.

²⁴ V. MÜNCKNER, H.-H., *Nueve Lecciones de Derecho Cooperativo*, Friedrich Ebert-Stiftung, Marburg, 1982, p. 44 e ss..

der a admissão do cumprimento de requisitos razoáveis relacionados com o seu tipo e objetivos, mas sem discriminação de sexo, social, étnica, racial, política ou religiosa ou qualquer outra restrição artificial²⁵.

5. Governação cooperativa e igualdade de género

O *princípio da gestão democrática pelos membros* consagra que «as cooperativas são organizações democráticas geridas pelos seus membros, os quais participam ativamente na formulação das suas políticas e na tomada de decisões. Os homens e as mulheres que exerçam funções como representantes eleitos são responsáveis perante o conjunto dos membros que os elegeram. Nas cooperativas de primeiro grau, os membros têm iguais direitos de voto («um membro, um voto»), estando as cooperativas de outros graus organizadas também de uma forma democrática» (art. 3.º do CCoop).

A governação das cooperativas caracteriza-se, deste modo, como uma governação democrática, evidenciada nos seguintes aspetos: a igualdade de tratamento dos cooperadores, independentemente da sua participação financeira e do género; a igualdade de direito de voto de todos os membros («um membro, um voto»); a eleição, pelos membros, dos titulares dos órgãos sociais, que terão de ser obrigatoriamente cooperadores.

A gestão democrática assenta na necessária participação ativa, por parte dos cooperadores, na definição das políticas da cooperativa e na tomada de decisões, participando nas assembleias gerais [arts. 33.º, n.º 2, e 40.º do CCoop] e integrando os demais órgãos sociais da cooperativa²⁶. Os titulares dos órgãos de administração e fiscalização são eleitos pela assembleia geral [al. a) do art. 38.º do CCoop] de entre os cooperadores ou, limitadamente, de membros investidores (n.ºs 1 e 8 do art. 29.º do CCoop), afastando-se, assim, a possibilidade de não membros poderem integrar este órgão. Segundo a doutrina cooperativa este mecanismo foi concebido pelo legislador para assegurar que os membros dos órgãos de administração e de fiscalização da coope-

²⁵ V., neste sentido, FICI, A., «Chapter 1. Definition and Objectives of Cooperatives», In Fajardo, G., Fici, A., Henry, H., Hiez, D., Meira, D., Münkner, H., and Snaith, I., *Principles of European Cooperative Law. Principles, Commentaries and National Reports*, Cambridge, Intersentia, p. 37 e ss. No mesmo sentido, VARGAS VASSEROT, C., «El principio cooperativo de puertas abiertas (Adhesión voluntaria y abierta). Tópico o realidad en la legislación y en la práctica societaria», *CIRIEC. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n.º 27, 2015, p. 156 e ss.

²⁶ V., neste sentido, HIEZ, D., *Coopératives. Création, Organisation, Fonctionnement*, Éditions Delmas, Daloz, 2013, p. 181.

rativa centrariam a sua atuação no objetivo de promoção dos interesses dos membros. De facto, este mecanismo, ao permitir que os interesses dos cooperadores estejam diretamente representados nos órgãos de administração e de fiscalização, apresenta a vantagem de os titulares destes órgãos da cooperativa, pela sua própria experiência, terem permanentemente presentes os interesses dos cooperadores, não se desviando da finalidade principal da cooperativa²⁷.

Esta governação democrática terá de ser representativa, pelo que se impõe um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das cooperativas.

A gestão democrática pelos membros assenta na regra da igualdade de direitos de voto — pelo menos nas cooperativas de primeiro grau (art. 40.º, n.º 1, do CCoop) —, admitindo-se exceções para as cooperativas de segundo grau (art. 104.º do CCoop) e para as cooperativas que resultem da associação entre cooperativas ou entre cooperativas e pessoas coletivas de direito público (art. 8.º, n.º 3, do CCoop).

Questão relevante é a de saber se será compatível com o princípio da gestão democrática a adoção de medidas de ação positiva, como as quotas de género, destinadas a atenuar a desigualdade fática no acesso feminino aos cargos de administração e fiscalização das cooperativas. Estas quotas de género, previstas na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, para as empresas públicas e as cotadas em bolsa, obrigam ao cumprimento de quotas mínimas de mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização.

Estamos perante medidas que visam assegurar uma democracia paritária, através de uma participação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos da cooperativa. Neste contexto, e tal como destaca Senent Vidal, e na ausência de uma posição legal expressa, o movimento cooperativo deve refletir sobre as medidas concretas a adotar para assegurar uma verdadeira democracia paritária, o que poderá passar pela imposição por via dos estatutos, dos regulamentos internos ou de deliberações dos órgãos da cooperativa, de quotas de género e/ou a obrigatoriedade da elaboração anual de planos para a igualdade²⁸.

²⁷ V. MÜNKNER, H.-H., *Nueve Lecciones de Derecho Cooperativo*, cit., p. 73; no mesmo sentido, destacando a potencial oposição entre os interesses dos cooperadores e dos gestores profissionalizados não membros, v. HIEZ, D., *Coopératives. Création, Organisation, Fonctionnement*, cit., p. 180; MEIRA, D.A. & RAMOS, M.E., *Governança e regime económico das cooperativas: estado da arte e linhas de reforma*, Vida Económica, Porto, 2014, pp. 26 e ss.

²⁸ V. SENENT VIDAL, M. J., «¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad social empresarial e igualdad real», cit., pp. 75-76.

Todas estas medidas permitirão alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do género.

6. Igualdade de género e responsabilidade social da empresa

Como vimos, a governação das cooperativas não se restringe às suas relações internas. Por força dos princípios cooperativos, o paradigma da governação das cooperativas deverá estar alinhado com os princípios fundamentais da *Responsabilidade Social da Empresa (RSE)*, baseando-se na adoção das melhores práticas no que respeita à organização, à igualdade de oportunidades, à inclusão social e ao desenvolvimento sustentável.

Creemos que, no que respeita às cooperativas, a *RSE* não é voluntária. Por outras palavras, atendendo ao enquadramento legal das cooperativas, designadamente ao facto de os órgãos sociais da cooperativa terem de atender, no desenvolvimento da sua atividade, ao *princípio do interesse pela comunidade* (art. 3.º do CCoop), se deverá questionar a existência de uma obrigação legal de os órgãos responsáveis pela administração da cooperativa terem o dever de integrar na sua atividade os valores fundamentais da *RSE*, dever esse que deverá estar sujeito a controlo, quer interno (a cargo da assembleia geral e do órgão de fiscalização), quer externo (a cargo da *CASES*)²⁹. Assim se compreende que o órgão de administração da cooperativa tenha de elaborar um «balanço social», a aprovar em assembleia geral e a enviar para a *CASES* [al. c) do art. 116.º do CCoop], com o intuito de que lhe seja conferida credenciação, como prova da sua incorporação legal como cooperativa e funcionamento apropriado³⁰.

Neste contexto, as cooperativas devem adotar práticas de responsabilidade social que satisfaçam as expectativas dos seus diversos membros, tais como promoção da igualdade entre mulheres e homens nos processos de admissão e de acesso aos órgãos, afastando critérios discriminatórios, adoção de critérios igualitários na distribuição de resulta-

²⁹ V. MEIRA, D., «Cooperative social responsibility: A Intercultural Analysis», in Clara Sarmento (ed.), *In Permanent Transit. Discourses and Maps of the Intercultural Experience*, Cambridge Scholars Publishing, 2012, pp. 127-144.

³⁰ V. MÖLLS, S.H. & STEHR, A., «Control of success, monitoring and evaluation when spreading the message of the Blueprint», in S.H. MÖLLS, HANS-H. MÜNKNER (eds.), *ICA Blueprint for a Co-operative Decade – a Critical Analysis*, Nomos, Marburg, 2015, pp. 93-111.

dos e demais regalias definidas por lei, investimento em programas de promoção da igualdade, entre outros³¹.

7. A participação das mulheres nos órgãos de administração e fiscalização das cooperativas portuguesas

Em Portugal, e apesar do recente esforço de contabilização da realidade em termos de economia social, verifica-se ainda uma incipiência de dados sobre a situação da igualdade nas cooperativas nacionais. Com efeito, os dados expostos nas Contas Satélite para a Economia Social (INE, 2013 e 2016) não são apresentados de forma desagregada por sexo, o que inviabiliza uma leitura acerca das taxas de feminização nas diferentes famílias da economia social e na cooperativa em particular.

Apesar esta escassez de dados, analisamos a composição dos órgãos de governação nas seguintes cooperativas de cúpula: i) CASES-Cooperativa António Sérgio para a Economia Social; ii) Confagri-Confederação Nacional das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola de Portugal, CCRL; iii) Confescoop-Confederação Cooperativa Portuguesa, CCRL; and iv) Fenacerci-Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social.

Tabela 1

Composição dos órgãos sociais em cooperativas de cúpula

	Direção / Administração		Mesa da Assembleia		Conselho fiscal	
	M (n)	H (n)	M (n)	H (n)	M (n)	H (n)
Cases	3	2	0	3	0	3
Confagri	0	9	0	3	0	3
Confescoop	0	3	2	1	0	3
Fenacerci	3	2	1	2	2	1
Total	6	16	3	9	2	10

Fonte: websites da Cases, Confagri, Confescoop, Fenacerci (dados de 2018).

³¹ V. MARTÍNEZ LEÓN, I. M.; ARCAS LARIO, N. & GARCÍA HERNÁNDEZ, M., «La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social», *REVESCO*, N.º 105, 2011, pp. 143-172; ZURDO, R.P.; GARCÍA CENTENO, C.; GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, M. & FERNÁNDEZ BARBERIS, G., «Responsabilidad social corporativa y género en los consejos de administración de las cooperativas de crédito españolas», *Prisma Social*, N.º 10, junio-noviembre, 2013, pp. 332-360.

Esta análise revela uma clara desigualdade de género, como pode ser observado na tabela 1. De facto, num total de 46 membros dos órgãos sociais, verificamos que apenas 11 são mulheres, o que representa apenas 23,9%. Se olharmos para os dirigentes máximos da organização, observamos que apenas no caso da Fenacerci é possível encontrar uma Presidente.

Com base na já mencionada fonte secundária do Portal de Credenciação da CASES, procedemos à análise dos dados no que respeita à governação das cooperativas em função da variável «sexo dos membros» da Mesa da Assembleia-Geral, do órgão de administração e do órgão de fiscalização.

Existe uma média de 9,4 pessoas com funções nos três órgãos sociais —Mesa da Assembleia-Geral, órgãos de administração e órgãos de fiscalização— perfazendo um total de 7.022 pessoas nos órgãos sociais das 749 cooperativas, distribuídos entre 5.413 homens e 1.609 mulheres, correspondendo a 77,1% e 22,9% respetivamente. A distribuição de género pelos três órgãos sociais é equitativa, sendo que nos órgãos de administração existe uma menor percentagem de mulheres, com 22,1%, seguindo-se os órgãos de fiscalização com 22,7% e a Mesa da Assembleia-geral com 24,2%.

Tabela 2

**Composição dos órgãos sociais
(total e por sexo)**

Dimensão (n.º total trabalhadores)	Mesa Assembleia Geral					Órgãos Administração					Órgãos Fiscalização				
	M		H		Total	M		H		Total	M		H		Total
	n	%	n	%	n	n	%	n	%	n	n	%	n	%	n
0	88	27,2	232	71,8	323	97	21,7	349	78,3	446	67	21,7	242	78,3	309
1-9	155	21,8	557	78,2	712	184	19,2	770	80,7	954	126	18,6	551	81,4	677
10-24	107	23,9	340	76,1	447	124	23,4	405	0,8	529	104	24,9	313	75,1	417
25-49	70	21,8	247	77,2	320	73	16,5	370	83,5	443	64	19,6	263	80,4	327
50-99	53	25,4	156	74,6	209	109	33,0	221	67,0	330	76	21,4	139	64,6	215
100-249	33	37,1	56	62,9	89	41	28,3	104	71,7	145	24	27,3	64	72,7	88
+ de 250	5	35,7	9	64,3	14	5	25,0	15	75,0	20	4	28,6	10	71,4	14
Total	511		1.597		2.108	633		2.234		2.867	465		1.582		2.047

Fonte: autoras - Base de Dados exercício de 2017 das cooperativas portuguesas.

Na tabela 3 revela-se a existência de um número muito significativo de 230 cooperativas (30,7%) com uma representação nula de mulheres nos órgãos sociais, comparativamente com apenas 2 cooperativas (0,3%) que não contam com a presença de nenhum homem nos seus órgãos dirigentes. Assim, a maior frequência do número de mulheres, nas cooperativas portuguesas, para o ano de 2017, é de zero, seguindo-se praticamente, por ordem crescente, conforme se pode observar na tabela 5, de apenas 1 mulher na totalidade dos três órgãos sociais ($n = 162$, correspondendo a 21,6%), correspondendo à maioria da realidade nacional. Com efeito, se juntarmos o número de cooperativas sem qualquer elemento feminino nos seus órgãos sociais com aquelas que apenas contam com uma mulher, verificamos que totalizam 52,3% das cooperativas em análise.

Tabela 3

Frequência de cooperativas com mulheres nos órgãos sociais

N.º de mulheres na totalidade da composição dos 3 órgãos sociais	Cooperativas	
	n	%
0	230	30,7
1	162	21,6
2	119	15,9
3	81	10,8
4	43	5,7
5	29	3,9
6	27	3,6
7	22	2,9
8	19	2,5
9	7	0,9
10	4	0,5
11	2	0,3
12	1	0,1
13	1	0,1
14	0	0,0
15	0	0,0
16	0	0,0
17	2	0,3
Total	749	100,0

Fonte: autoras - Base de Dados exercício de 2017 das cooperativas portuguesas.

8. Conclusões

Há uma conexão profunda e íntima entre o regime jurídico das cooperativas, que se baseia num conjunto de princípios e valores definidos pela Aliança Cooperativa Internacional e que integram o conceito de *identidade cooperativa*, e a igualdade de género.

Deste conceito de *identidade cooperativa*, resulta a afirmação de um ideal democrático de igualdade, que contraria o estabelecimento de discriminações em função do género. A governação democrática, que caracteriza as cooperativas, terá de ser representativa, pelo que se impõe um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das cooperativas.

No entanto, os dados fornecidos pelo Portal de Credenciação da CASES evidenciam um desequilíbrio na representação dos homens e mulheres nos órgãos das cooperativas.

Torna-se, assim, necessário construir uma igualdade material ou fática que diminua a distância entre a igualdade formal e a igualdade real no acesso aos órgãos de administração e fiscalização das cooperativas.

Neste sentido, deverá discutir-se a necessidade de adoção pelas cooperativas, por via estatutária ou regulamentar, ou através da elaboração de planos para a igualdade, de medidas positivas, tais como as quotas de género, que acelerem a democracia paritária, assegurando uma representação equilibrada de homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das cooperativas.

Bibliografia

- CANOTILHO, G. & MOREIRA, V., *Constituição da República Portuguesa anotada*, vol. I, Coimbra Editora, 2007.
- FERTUZINHOS, S., «Fundamentos constitucionais da igualdade de género», *Sociologia, Problemas e Prática*, 2016, pp.49-70.
- FICI, A., «Cooperative Identity and the Law», *European Business Law Review*, n.º 24, 2013, pp. 37-64.
- FICI, A., «Chapter 1. Definition and Objectives of Cooperatives», In Fajardo, G., Fici, A., Henry, H., Hiez, D., Meira, D., Münkner, H., and Snaith, I., *Principles of European Cooperative Law. Principles, Commentaries and National Reports*, Cambridge, Intersentia, pp. 19-45.
- GAMINDE EGIA, E., «Las altas de los/as socios en las sociedades cooperativas», *Boletín de la Asociación de Derecho Cooperativo*, n.º 51, 2016, pp.191-208.
- HIEZ, D., *Coopératives. Création, Organisation, Fonctionnement*, Éditions Delmas, Daloz, 2013.

- LEITE, J.S., *Princípios Cooperativos*, Lisboa, Imprensa Nacional Casa da Moeda, 2012.
- MARTÍNEZ LEÓN, I.M.; ARCAS LARIO, N. & GARCÍA HERNÁNDEZ, M., «La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social», *REVESCO*, n.º 105, 2011, pp. 143-172.
- MEIRA, D.A., «O quadro jurídico-constitucional do cooperativismo em Portugal», *Cooperativismo e Economía Social*, n.º 33, 2011, pp. 31-46.
- MEIRA, D., «Cooperative social responsibility: A Intercultural Analysis», in Clara Sarmento (ed.), *In Permanent Transit. Discourses and Maps of the Intercultural Experience*, Cambridge Scholars Publishing, 2012, pp. 127-144.
- MEIRA, D.A., «Reflexões em torno do regime jurídico da reserva de educação e formação cooperativas», In Ferraz Teixeira, M. & Ferraz Teixeira, M. (eds.), *O Pensamento Feminino na Construção do Direito Cooperativo*, Brasília, Vincere Editora, pp. 57-72.
- MEIRA, D.A. & Ramos, M.E., *Governação e regime económico das cooperativas: estado da arte e linhas de reforma*, Vida Económica, Porto, 2014.
- MEIRA, D.A. & RAMOS, M.E., «Os princípios cooperativos no contexto da reforma do Código Cooperativo português», *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 27, 2015, pp. 401-428.
- MEIRA, D. & RAMOS, M.E., «Lei Basilar das Cooperativas. Memórias de uma lei precursora e contraditória», *ROA*, Ano 77, 2017, pp. 61-91.
- MÖLLS, S.H. & STEHR, A., «Control of success, monitoring and evaluation when spreading the message of the Blueprint», in S. H. MÖLLS, HANS-H. MÜNKNER (eds.), *ICA Blueprint for a Co-operative Decade – a Critical Analysis*, Nomos, Marburg, 2015, pp. 93-111.
- MORENO, J.L., «Los valores según la Alianza Cooperativa Internacional (ACI)», *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n.º 25, 2014, pp. 371-393.
- MÜNCKNER, H.H., *Nueve Lecciones de Derecho Cooperativo*, Friedrich Ebert-Stiftung, Marburg, 1982.
- MÜNKNER, H.-H., *Co-operative Principles and Co-operative Law*, 2nd, revised edition, Lit Verlag GmbH & Co. KG Wien, Zurich, 2015.
- NAMORADO, R., *Os Princípios Cooperativos*, Coimbra, Fora do Texto, 1995.
- NAMORADO, R., *As Cooperativas. Empresas que não são Associações*, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 1999.
- RIBAS BONET, M.A. & SAJARDO MORENO, A., «La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 50, 2004, pp. 77-103.
- SENET VIDAL, M. José, «¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad social empresarial e igualdad real», *Revesco*, n.º 105, 2011, pp.57-84.
- SENET VIDAL, M.J., «Aspectos de la perspectiva de género en la regulación jurídica de las cooperativas», In Ferraz Teixeira, M. & Ferraz Teixeira, M. (eds.), *O Pensamento Feminino na Construção do Direito Cooperativo*, Brasília: Vincere Editora, pp. 227-246.

- VARGAS VASSEROT, C., «El principio cooperativo de puertas abiertas (Adhesión voluntaria y abierta). Tópico o realidad en la legislación y en la práctica societaria», *CIRIEC. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n.º 27, 2015, pp.133-173.
- ZURDO, R.P.; GARCÍA CENTENO, C.; Gutiérrez Fernández, M. & Fernández Barberis, G., «Responsabilidad social corporativa y género en los consejos de administración de las cooperativas de crédito españolas», *Prisma Social*, n.º 10, junio-noviembre, 2013, pp. 332-360.

Cooperativas e inclusión en la Ciudad de México

Martha Izquierdo

Doctora en Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México,
especialista en temas de derecho social y cooperativo.
Pertenece al Sistema Nacional de investigadores (nivel I)

Recibido: 15-12-2018

Aceptado: 10-01-2019

Sumario: 1. Introducción. 2. El Cooperativismo en México. 3. El Cooperativismo en la Ciudad de México. 4. Programas y actividades de inclusión. 5. Actividades de inclusión femenina. Bibliografía y fuentes.

Resumen: Las cooperativas en la Ciudad de México (Capital del país) conjuntamente con algunos Planes y Programas del gobierno de esta Ciudad han sido encaminadas hacia una economía social y solidaria para la generación de empleos, lo cual ha sido una forma acertada para muchas personas que han quedado fuera del mundo laboral, especialmente para el sector femenino. Resultando por tanto relevante la participación de todos los actores tanto en los procesos de capacitación como en la formación de cooperativas. Es por ello que la acción pública desde el gobierno debe seguir impulsando el actual modelo cooperativo, toda vez que resulta ser una alternativa viable desde el punto de vista económico y social, esto es: para la generación de empleos y para la reconstrucción del tejido social.

Palabras clave: Ciudad de México; cooperación; inclusión.

Abstract: Cooperatives in Mexico City (Capital of the country) together with some Plans and Programs of the government of this City have been directed towards a social and solidary economy for the generation of jobs, which has been an apt way for many people who have been outside of the working world, especially for the female sector. Therefore, the participation of all the actors in both the training processes and in the formation of cooperatives is relevant. That is why public action from the government must continue to promote the current cooperative model, since it turns out to be a viable alternative from the economic and social point of view, that is: for the generation of jobs and for the reconstruction of the social tissue.

Keywords: Mexico City; cooperation; inclusion.

1. Introducción

La Ciudad de México Capital del país, durante más de dos décadas (1997 a 2017) ha logrado crear un espacio permanente de coordinación y trabajo a través de la implementación de foros, congresos, talleres y otras formas de capacitación y educación cooperativa, encaminado casi siempre al alcance de una política de empleo incluyente y de fomento cooperativo, así como al establecimiento de un marco legal de apoyo al cooperativismo, lo cual se ve reflejado en la *ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal, (2006)*, en el programa General de Fomento Cooperativo (2009), así como en diversas acciones, que determinan todo un modelo de vanguardia en el país con la promoción del cooperativismo y de otras formas de economía social y solidaria, pero por otra parte cabe aclarar que el cooperativismo generalmente no se ejerce por la mayoría de los Estados de la República, con algunas excepciones como en la Ciudad de México.

En efecto, el Gobierno de la Ciudad de México, ha impulsado una red intercooperativa, junto con gobiernos y sindicatos encaminados hacia una auténtica economía social y solidaria para generar empleos, demostrando con ello que solo con el cambio del modelo económico basado en el cooperativismo será posible encontrar la solución al problema del desempleo.

Por lo que se refiere al sector laboral para la mujer, se mantiene toda una política bien organizada de apoyo a este sector, ya que actualmente la oferta laboral se encuentra en crisis, pero sobre todo por la discriminación hacia ellas existe, lo cual ha mermado su aspecto salarial.

De tal suerte que la equidad de género en la Ciudad de México, dentro de una cultura democrática es un tema que en las últimas décadas ha ido cobrando una gran importancia, reconociéndosele ampliamente para la elaboración de planes y programas de desarrollo, por lo que resulta interesante destacar la labor que se ha venido realizando en apoyo a las mujeres.

En consecuencia puede afirmarse que la red intercooperativa con gobiernos y sindicatos, encaminados hacia una economía social y solidaria en la Ciudad de México para la generación de empleos, ha sido una forma acertada, para muchas personas que han quedado fuera del mundo laboral, resultando relevante la participación de todos los actores tanto en los procesos de capacitación como en la formación de cooperativas. Al mismo tiempo la acción pública desde el gobierno, debe seguir impulsando este modelo cooperativo, toda vez que resulta

ser una alternativa viable desde el punto de vista tanto social como económico y no solo para la generación de empleos sino también para la reconstrucción del tejido social.

Esta política, de protección al empleo y al fomento cooperativo, así como de un marco legal, expresado tanto en la Ley de Fomento Cooperativo, como en el Programa para la ejecución del mismo, han constituido un valioso antecedente de vanguardia en la Ciudad de México como no se había visto en muchos años.

Todas estas acciones, vienen a proyectar una alternativa de organización económica sumamente distinta a las políticas neoliberales y antidemocráticas que han subsistido en todo el país con la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (NAFTA, por sus siglas en inglés), con las graves consecuencias que esto ha traído consigo por la acumulación del capital en unas cuantas manos como es el desempleo, la economía informal, el crimen organizado, el narcotráfico, la migración de personas hacia los Estados Unidos etc. Lo cual refleja una auténtica descomposición del tejido social y como consecuencia la delincuencia en nuestro país, por lo anterior es necesario que aun cuando se observe una cierta debilidad del movimiento cooperativo y se observe que aún falta un mayor conocimiento sobre el cooperativismo, este debe ser considerado como una alternativa económicamente viable por sus ideales y principios que conlleva.

2. El cooperativismo en México

Los orígenes del cooperativismo en México se ubican en 1839, fecha en que se fundó en Orizaba Veracruz la primera caja de ahorros con las características de una sociedad cooperativa¹.

Sus fundadores fueron empleados y artesanos, inspirados en ideas de cooperación y ayuda de mutua, que en un tiempo les fueron transmitidas por los socialistas utópicos franceses.

En efecto estas ideas de cooperación tuvieron en nuestro país un efecto muy particular pues al ser defendidas por los socialistas utópicos franceses, así como por ideólogos anarquistas, vinieron a sustituir lo que en nuestra tradición existía en las comunidades indígenas con el

¹ IZQUIERDO, Martha. «Comentarios en torno a las sociedades cooperativas en México». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*. Vol. 46, 2012 p. 56.

trabajo colectivo y la propiedad comunal de las tierras en los famosos: «Calpullis²».

Sin embargo las instituciones de tipo cooperativo que surgieron en México, nacen en medio de grandes luchas sociales y agitaciones populares en defensa de algunos ideales, identificándose desde sus inicios con los movimientos: campesino y obrero (1800 a 1903), por tanto puede decirse que en nuestro país las diversas leyes de sociedades cooperativas que han existido, reflejan realmente su momento histórico.

El origen legal de las empresas cooperativas lo fue el Código de Comercio de 1889-1890, en virtud de que en su capítulo VII les dedico 22 preceptos y las consideró como sociedades mercantiles confundiéndolas con la sociedad anónima, la cual podía construirse como empresa de responsabilidad limitada o ilimitada y no se les dio ningún tratamiento especial.

De hecho en el citado Código de Comercio la sociedades cooperativas fueron consideradas como una variante de las sociedades mercantiles y fueron definidas de esa manera, con todas sus características generales como fueron: el número de socios, el capital variable, su responsabilidad solidaria e ilimitada o limitada a una determinada suma menor igual o mayor que el capital social, etc.³

No obstante una de las grandes aportaciones que trajo consigo la Revolución Mexicana de 1910 fue que estableció a través de la constitución de 1917 un nuevo «orden social y económico» así como un nuevo «proyecto nacional», consecuentemente al crearse las bases para un sector social de la economía se insertaron automáticamente las empresas cooperativas delimitadas por los artículos: 28, 27,31F. IV; 73F. VII y X; 123 y 131 Constitucionales.

El número de cooperativas que han existido en México en los últimos años según datos recabados por la Secretaria de Relaciones Exteriores (SRE), se estiman de la siguiente manera:

Para el año 2000, se tenían registradas a más de 20.000 cooperativas de las cuales según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), para el mismo año tan solo se encontraban activas 10.156 repartidas de la siguiente forma: 6925 de producción y 3.231 de consumo, abarcando todas ellas un total de 464.206 socios sin considerar las cajas populares de ahorro que para 1995 mantenían una

² IZQUIERDO, Martha. «Problemas de las empresas cooperativas en México». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*. Vol.43 España, 2010. p. 97.

³ LABRIEGA VILLANUEVA, Pedro Alfonso. *La Reforma de legislación Mercantil*. México Porrúa 1985, 234.

membresía de más de 1.5 de socios con la constitución de la Caja Popular Mexicana, integrada por más de 60 cajas populares⁴.

Para el año 2011 se estimaba que operaban 15.000 cooperativas en su mayoría de consumo y de producción de bienes y servicios en las que participaban más de 7 millones de personas, de las cuales 5 millones aproximadamente participaban en el sector de ahorro y préstamo popular, siendo las restantes las que se ocupaban de la producción y el consumo, las cuales representaban aproximadamente el 7% de la población total⁵.

Sin embargo y pese a los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), actualmente resulta difícil la identificación de un número confiable de cooperativas porque la Ley General de Sociedades Cooperativas de 1994 «desclasó» a las cooperativas del sector obrero, normándolas en una ley especial sujetándolas a la legislación comercial lo cual iba en contra de su propia naturaleza.

En efecto, la ley actual considero a las empresas cooperativas del sector obrero como sociedades mercantiles con ánimo de lucro, considerándolas además para efectos económicos en la categoría de micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales conforman un vasto universo de más de 4 millones de unidades en el país.

De hecho cabe mencionar que uno de los grandes problemas que existen actualmente para el sector cooperativo en México, se debe principalmente al modelo económico que prevalece. Esto es que el capitalismo mexicano bajo el modelo neoliberal excluye al cooperativismo, descartándolo en los esquemas de desarrollo nacional, aun cuando la ley lo reconozca en sus ordenamientos fundamentales, además lo proyecta como sinónimo de retroceso, subversión y fracaso, por lo tanto el cooperativismo en México no se respeta ni se ejerce por el gobierno federal ni por la mayoría de los gobiernos de las entidades federativas con algunas excepciones⁶.

Por consecuencia se desconoce al cooperativismo y no se aplican sus principios universales y compromisos con la comunidad pues se carece de una educación, capacitación y cultura cooperativa, capaz de estimular la creación y desarrollo de nuevas empresas.

Tampoco existen apoyos y financiamientos y los que llegan a existir son escasos y caros, tampoco existen instancias públicas de asistencia

⁴ Cooperativas en México. Fuente INEGI 2000.

⁵ Cooperativas una alternativa en México.14.III.2011. <http://www.ipsonoticias.net/nota.asp?idnews=97763>Inter Press Service.

⁶ Tiempo de Mujeres. Formación de cooperativistas y cooperativas. Unión de juristas de México. <http://mujeres por la democracia.blogspot.mx>. p. 3.

técnica especializada en el tema de cooperativas como es la administración, contabilidad, finanzas, mercados, etc.⁷.

La falta de programas oficiales así como de una banca de desarrollo social de apoyo a las cooperativas con créditos flexibles, dificulta aún más su desarrollo, aunado todo esto a la gran estructura política y económica del país, determinada por relaciones capitalistas de exportación y subordinación del trabajo asalariado, saqueo de recursos naturales, prevalencia de monopolios, bancos extranjerizados y empresas transnacionales que poseen y contratan absolutamente todo, pero lo más lacerante es la ignorancia y falta de compromiso de nuestros dirigentes sobre la naturaleza del cooperativismo que lejos de apoyar a este sector lo han agobiado hasta su extinción, bajo la idea de que las cooperativas van en contra del sistema capitalista⁸

Actualmente las cooperativas en México son consideradas como elementos que gradualmente conducen al socialismo, cuando en realidad lo que se persigue es una correlación de fuerzas y una alternativa económica en el modo de producción prevaleciente en el país, toda vez que el actual modelo económico nos ha empobrecido dejando a más del 50% del total de la población del país en la pobreza, que actualmente asciende en su totalidad a: 119 millones 530,753 personas y la respuesta no se ha hecho esperar pues actualmente contamos con grandes problemas como la migración, la economía informal, el crimen organizado, narcotráfico, levantamientos sociales etc.

La trayectoria de la economía mexicana y sus múltiples consecuencias en materia social desde la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio (NAFTA por sus siglas en inglés) hasta nuestros días, sugiere que las metas a lograr como el mayor crecimiento, mejores empleos, mejores ingresos para la población etc. es una tarea aún pendiente, pues lejos de ello lo que se observa es que el país depende cada vez más de las importaciones para satisfacer sus demandas, incrementándose la informalidad urbana y la migración hacia los Estados Unidos, tareas que son urgentes atender por ser tanto asistencialistas como preventivas de inconformidades mayores que bien podrían agudizar el clima de frustración y de descontento social y no obstante que contamos con diversos artículos constitucionales que garantizan un mejor modelo de vida para los mexicanos, lo hasta aquí expuesto expresa una realidad diferente.

⁷ DOMÍNGUEZ, Juan Gerardo. *Reticulaciones entre empresas auto sugestivas. El fin del dinero y restauración del crédito social*. México, Editorial FOMIX, ECO SOL, Colegio de Tlaxcala, SE PUEDE. 2005, p. 67.

⁸ Tiempo de Mujeres, *op. cit.*, p. 5.

3. El Cooperativismo en la Ciudad de México

La Ciudad de México antes llamada Distrito Federal (D.F.) por ser la sede de los tres poderes federales (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), ha sido gobernada desde hace varios años por un partido de oposición como es el Partido de la Revolución Democrática (PRD) desde el año de 1997, el cual dio inicio a una serie de programas sociales, dando un reimpulso al cooperativismo de la mano de algunas iniciativas de ley que fueron adoptadas posteriormente en 2006.

En efecto, en el año de 2006 fue aprobada la *Ley de Fomento Cooperativo* y en el año de 2009 en aquel entonces el Gobierno del Distrito Federal puso en vigor el *Programa General de Fomento Cooperativo*, para encauzar algunas variantes de la economía social⁹ como es el fortalecimiento del empleo

Observándose así que desde entonces prevalece el movimiento cooperativo en la Ciudad de México, el cual se encuentra integrado por el sistema cooperativo y sus organismos, bajo el apoyo de la administración pública que durante más de dos décadas (1997 a 2018) ha logrado crear un espacio permanente de coordinación y trabajo a través de la implementación de foros, congresos, talleres, exposiciones y otras formas de capacitación y educación cooperativa.

Bajo este sistema se ha implementado una política de empleo y de fomento cooperativo, así como del establecimiento de un marco legal de apoyo al cooperativismo, lo cual se ve reflejado en las leyes anteriormente citadas.

Actualmente se cuenta con el Programa: *Apoyo para el Desarrollo de Sociedades Cooperativas de la Ciudad de México* y Subprograma de *Impulso Cooperativo* (2018) así como de diversas acciones que se han ido realizado a través del tiempo como fue la creación de un padrón que para el año 2013 contaba con más de 500 cooperativas, lo que determinaba un modelo de vanguardia en una entidad del país, con la promoción del cooperativismo y de otras formas de economía social y solidaria.

En la Ciudad de México, Capital del país, De acuerdo al último censo de población y vivienda 2010, realizado por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), existían un total de 8, 851.080 habitantes, de los cuales 52.17% correspondían al sexo femenino y el 47.83% al sexo masculino, teniendo como característica poblacional el ser una de las entidades con mayor densidad de población,

⁹ Cooperativas, una alternativa en México, *op. cit.*, p. 3.

esto es: 5.953 habitantes por kilómetro cuadrado, lo cual es un gran reto.

La población económicamente activa (PEA) en la Ciudad de México, según cifras reportadas por INEGI para 2010 era de 4.173.981 personas, de las cuales el 53.6% eran hombres y el 46.4% mujeres. Asimismo con respecto a la población económicamente ocupada, existían 3.910.864 personas, mientras que las personas desempleadas eran 263.117 personas, las cuales han ido en aumento.

Respecto a la población considerada como no económicamente activa, se reportaba un total de 2.898,462 personas, quienes no realizaban ninguna actividad productiva, representando un 34% de la población total del Distrito federal como son: estudiantes, amas de casa, jubilados etc.

Para 2015 se estima que exista un total de 8.918.653 habitantes de los cuales 4.687.003 son mujeres y 4.231.650 son hombres, pero será hasta el censo poblacional de 2020 cuando pueda reportarse nuevamente un padrón confiable.¹⁰

Por otra parte la Ciudad de México, ha registrado constantemente tasas de desempleo por encima del total nacional, lo que se atribuye al carácter complejo del mercado laboral en la zona, caracterizado por una alta proporción de profesionistas y técnicos, un sector productivo que aporta el 18% del PIB, una fuerte segmentación de la demanda y la presión que se ejerce con la población proveniente de diversos municipios conurbados¹¹

Otro de los datos que resultan interesantes de la Ciudad de México es que la mayor fuente generadora de empleo es la microempresa, que ocupa 1.619.285 trabajadores, representando el 39.47% de la PEA, y en un segundo lugar lo ocupan las pequeñas empresas, en las que laboran 798.727 personas, representando el 19.43% de la PEA, posteriormente se encuentra la mediana empresa en un tercer lugar que ocupa a 573.210 trabajadores, constituyendo el 13.97 % del total de la PEA, lo que significa que tanto la micro, pequeña y mediana empresa generan cerca del 72.91% de los empleos.

El problema del desempleo y del subempleo en esta ciudad se convierten en un problema tanto social como económico, por ello a lo largo de estas administraciones se ha buscado reducir el impacto que sobre el tejido social esto trae consigo , implementando políticas ac-

¹⁰ <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/df/poblacion>

¹¹ EVALUACIÓN INTERNA 2013 DEL PROGRAMA PARA LA PROMOCIÓN, FORTALECIMIENTO E INTEGRACIÓN COOPERATIVA. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO. GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL 28.VI.2013.

tivas para la creación de empleos, a través de programas de fomento cooperativo que generalmente han estado a cargo de la *Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo*, lo que ha permitido que cientos de personas entre 25 y 45 años de edad puedan contar con un ingreso para sacar adelante a sus familias, ante la imposibilidad de reincorporarse al mercado laboral¹².

En efecto, con la creación de empresas cooperativas a través de todos estos años se ha logrado que la población pueda contar con un empleo, ayudando a reducir los índices de desempleo que afectan a un gran número de personas en su mayoría jóvenes, muchos de ellos con estudios medio superior y profesionales, evitando con ello que se sumen a la economía informal que prevalece en más de un 60% en el país, o bien que se sumen a la delincuencia organizada ante la falta de oportunidades, impulsando con ello una cultura cooperativa en todos los ámbitos de producción¹³.

Por tanto podemos decir que el esfuerzo que se ha realizado en la Ciudad de México durante más de dos décadas, ha sido con la finalidad de resolver el problema del desempleo, lo que es un claro ejemplo de organización de la fuerza laboral.

4. Programas y actividades de inclusión

Dentro de las actividades que más se han destacado a partir de la elaboración de la **Ley General de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal (2006)**, han sido:

Año 2006. Al inicio de este periodo fue la elaboración y distribución de uniformes escolares elaborados por empresas cooperativas que se constituyeron con desempleados y subempleados principalmente, todos ellos mayores de 35 años.

Se inició este programa con 1800 personas inscritas en los cursos de: «**formación de empresas cooperativas para el autoempleo**», con una duración de 2 meses, durante las cuales acudieron 6 horas diarias de lunes a viernes a 4 centros establecidos y con una beca mensual. Asimismo se les capacito en materia organizacional, fiscal, legal y administrativa, habiéndose logrado primeramente los acuerdos con organismos autónomos y sindicales para la adquisición de terrenos a efecto de constituir las sedes de las cooperativas en los ramos de: cul-

¹² Ídem.

¹³ MÉXICO: LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS HA PERMITIDO REDUCIR EL EMPLEO EN EL D.F. 10.II.2012. <http://aciamericas.coop/mexico-la-cracion-de-cooperativas>

tura, alimentos e informática que posteriormente dieron empleo a más de 2.000 personas, cuyos productos fueron adquiridos en su mayor parte por la administración central, por las distintas delegaciones del aquel entonces DF y por las diferentes dependencias autónomas o paraestatales¹⁴.

La idea original de este programa fue la de combatir la tasa de desempleo abierto, que al inicio de esta gestión (2006) afectaba a más de 200 mil personas como consecuencia, de una política neoliberal que prevalece en nuestro país desde 1984.

Por tanto, las primeras 30 cooperativas se dedicaron al ramo de costura, habiendo reunido a 1800 personas de las cuales el 90% fueron mujeres cuya edad oscilaba en 35 años de edad, en adelante, toda vez que en este país a esa edad se tiene gran dificultad para laborar no obstante su experiencia o capacidad.

Para el año 2007 con el objeto de promover el autoempleo en la ciudad de México, y específicamente para los sectores poblacionales del alta, muy alta y media marginación, se creó el programa: «**creación de sociedades cooperativas**» que tenía por objeto brindar apoyo a personas en situación de vulnerabilidad, para ese efecto desde ese año se impulsaron mecanismos de creación de sociedades cooperativas en áreas de producción y posteriormente se publicaron los lineamientos y mecanismos de operación. Su trabajo inicial fue la elaboración de 340 mil uniformes escolares, iniciando así un mercado laboral que equivalía a varios millones de pesos¹⁵.

Para el año 2008 fueron modificados estos lineamientos y mecanismos de operación, dejando como responsable del programa a *la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos*.

En enero del 2009 se creó el **Programa General de Fomento Cooperativo** y se publicaron las reglas de operación de dicho programa en las que tanto *la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos*, *la Dirección de Patrocinio Jurídico* y *la Dirección de Programas Especiales* eran responsables¹⁶.

Para 2010 nuevamente las reglas de operación sufren modificaciones que establecen como área responsable únicamente a la Dirección

¹⁴ GÓMEZ FLORES, Laura. «Inicia el GDF cursos de formación de empresas cooperativas para el autoempleo». *Periódico la Jornada* 19.IV.2007.

¹⁵ Ídem.

¹⁶ REGLAS DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE CREACIÓN Y FOMENTO DE SOCIEDADES COOPERATIVAS 2014. GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL 300.i. 2014. P. 328.

Ejecutiva de Asuntos Jurídicos y se crea otro programa denominado: **«Creación y Fomento de Sociedades Cooperativas»**¹⁷.

Con este programa se pretendió garantizar el derecho al trabajo de un sector vulnerable en la Ciudad de México, lo cual se hizo conforme a los Planes y Programas de Desarrollo que operan para todo el país y conforme a los programas de empleo en Ciudad de México.

Cabe mencionar que este programa originalmente estaba dirigido a la población del entonces Distrito Federal, económicamente desocupada que ascendía a 299,745 personas.¹⁸

Para este mismo año (diciembre de 2010) existían más de 360 cooperativas en productos y servicios diversos, las cuales habían generado 12.000 empleos directos y 36.000 indirectos.

Se observa que durante 2007 a 2010 se capacitó a más de 9.000 personas de las cuales 6.700 fueron mujeres de 35 años de edad, los grupos de población localizados fueron principalmente: vendedores ambulantes, vendedores en el metro, trabajadoras sexuales, plomeros y prestadores de servicio de mantenimiento entre otras más.

Se destaca la importancia que este año tuvo la firma del convenio multilateral: **«por el empleo y la economía social para la reactivación en el DF»**, cuyo objetivo fue mejorar la capacitación para el impulso de las cooperativas en lo relativo a la distribución de productos y servicios para las administraciones locales, para el cual fue necesario diversas modificaciones a la legislación, para obtener recursos que permitiera poner en marcha proyectos productivos en el rubro laboral, de apertura de negocios, uso de suelo etc.¹⁹

Para 2011, la tasa de desempleo en el Distrito Federal, fue variable con tendencia a la alza. En ese mismo año los asociados de 7 cooperativas en su mayoría mujeres habían elaborado 3.500.000 uniformes escolares que recibirían gratuitamente alumnos de las escuelas a nivel pre-escolar, primaria y secundaria, bajo el marco del programa: **«que buena puntada»**.

Para el mes de febrero del mismo año, el Secretario del Trabajo, informó a la ciudadanía que se habían capacitado en la formación de empresas cooperativas a 9.136 personas en 486 cursos, de los cuales 6.872 habían sido mujeres mayores de 35 años, logrando concen-

¹⁷ Ídem.

¹⁸ Fuente INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos de ocupación y empleo en el Distrito Federal 2012.

¹⁹ Ciudad de México: fomento estatal a la generación de empleo a través de cooperativas. COOPERATIVISMO EN MOVIMIENTO. VI Encuentro de Investigadores Latino-Americanos de Cooperativismo. Cuba 9.XII.2010.

trarse 929 proyectos productivos bajo la idea de que ante la crisis de empleo que prevalecía, las empresas nacionales o cooperativas resultaban ser una alternativa viable, no solo para generar empleos sino también para distribuir la riqueza de forma equitativa, sin afán de lucro, la cual implica todo un cambio de mentalidad en las relaciones de los trabajadores.

Asimismo para fomentar el cooperativismo fue necesario organizar la fuerza de trabajo a fin de obtener una mejor capacidad productiva y no quedar solo en empresas pequeñas, así como en el establecimiento de políticas públicas por parte de los gobiernos de las distintas Delegaciones de la Ciudad de México, para impulsar la capacitación y el financiamiento de proyectos productivos.

Para lograr estos objetivos el Gobierno de ésta Ciudad impulsó una red intercooperativa, junto con algunos sindicatos encaminados hacia una autentica economía social y solidaria para generar empleos, demostrando con ello que solo con el cambio del modelo económico basado en el cooperativismo sería posible encontrar la solución al problema del desempleo.²⁰

Otras cooperativas que han participado en este proyecto son principalmente: Ollintzin, Cuentzin, Nuevo impulso, Huitzilin y creaciones del sureste entre otras más, impulsando con ello un modelo de desarrollo regional basado en las potencialidades de los habitantes de barrios, pueblos y Colonias de ésta Ciudad.

Cabe destacar que de la cifra publicada en el anuario estadístico del INEGI, sobre el Distrito Federal (actualmente Ciudad de México), para 2011, reportó que el 65.34% de las sociedades cooperativas se encontraban en el sector terciario de la economía, en el secundario el 13.46% y el 19.16% en el primario. Siendo las más relevantes las de prestación de servicios, las relacionadas con el comercio, las agropecuarias y las manufactureras²¹.

En el año de 2012 cobran una gran relevancia las cooperativas, en virtud de que fue declarado por la Organización de Naciones Unidas (ONU) como: **2012 el año internacional de las empresas cooperativas**. El diagnostico conocido para 2012 en la Ciudad de México, es que cientos de persona entre 29 y 45 años de edad pudieron contar con un ingreso para sacar adelante a sus familias ante la imposibilidad de incorporarse al mercado laboral. Se llevaron a cabo 5 ferias cooperati-

²⁰ Ante la crisis económica fomentar cooperativismo en México. Mirón Lince. Grupo Fórmula. Copyright 2011.

²¹ Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo. Gaceta Oficial del Distrito Federal. 28.VI.2013.

vas donde se aportaron y bienes y servicios y productos elaborados por esas unidades²².

En la primera reunión del Consejo Consultivo del Programa de Fomento Cooperativo se acordó la elaboración de políticas públicas como labor central, cuyo fin estuvo orientado a modificar en parte el actual modelo económico, así como reforzar la coordinación con los movimientos cooperativos locales y Nacionales impulsando la cultura cooperativa en todos los ámbitos de la producción en México y de acuerdo con los datos aportados por la Dirección de Estudios y Estadísticas del Trabajo (DEET), se reporta un padrón de 803 cooperativas en la Ciudad de México con lo cual es importante mencionar que con el programa: **Para la Promoción, Fortalecimiento e Integración Cooperativa 2012** se apoyó económicamente a 105 sociedades cooperativas más, cubriendo un porcentaje del 13.07% de estas empresas²³.

Para el año 2013 se contó con un presupuesto de \$20.000.000 (veinte millones de pesos 00/MN) cuya finalidad fue la de beneficiar aproximadamente a 1.000 socios cooperativistas de al menos 100 empresas cooperativas para su consolidación, fortalecimiento, conservación y mejora de la calidad de sus empleos, la inversión se llevó en los siguientes rubros: capital fijo, capital de trabajo e inversión diferida, por un monto de hasta \$200,000.00 (doscientos mil pesos 00/MN.)

Para 2014 la meta fue realizar 885 acciones de fomento al autoempleo y asesoría toda vez que el **Programa de Creación y Fomento de Sociedades Cooperativas**, buscaba garantizar el ejercicio de los derechos de los habitantes de la Ciudad de México como son el derecho al trabajo y al agua, con acciones diseñadas con un enfoque de equidad y Derechos Humanos, que incluye el acceso a la información y participación en los planes y programas que impulsa el actual Gobierno, para avanzar en la eliminación de la desigualdad existente²⁴.

Para el año de 2016 se cuenta con el Programa **de Apoyo para el Desarrollo de las Sociedades Cooperativas**, cuyo objetivo es contribuir a la generación y consolidación de fuentes de trabajo dignas entre los habitantes de la Ciudad de México, ofreciendo como alternativa de organización a las sociedades cooperativas, cuya intención es favorecer tanto a socios como a socias, brindando servicios de asesoría, capacitación o asistencia técnica especializada, además de apoyos económicos para adquisición de equipo , maquinaria o servi-

²² <http://> ACI Américas, *op. cit.*, p. 2.

²³ Gaceta Oficial del DF. 2014, *op. cit.*, p. 3.

²⁴ Ídem.

cios enfocados a fortalecer procesos productivos, de comercialización y/o de promoción.²⁵

Como puede observarse, el gobierno de la Ciudad de México, consciente de la importancia que reviste la empresa social y solidaria así como múltiples beneficios colectivos, elevó el cooperativismo a rango de política pública, orientada al cambio económico y social, a través de diversos programas, cuyo fundamento legal se encuentra en los siguientes artículos:

Artículo 5. De la ley de Protección de Fomento al Empleo del Distrito Federal que menciona:

Corresponde al jefe de Gobierno del Distrito Federal a través de la Secretaría de Trabajo y fomento al empleo, entre otras las siguientes obligaciones:

VII. Fortalecer a los sectores público privado, así como el fomento cooperativo generadores de empleo, mediante el establecimiento de programas y acciones de apoyo empresarial, vinculación y comercialización de los bienes y servicios que produzcan, así como la proveeduría de sus productos a la administración pública local.

En el artículo 23 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal que asigna a la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, entre otras funciones:

I. Promover y consolidar acciones que generen ocupación productiva, y XXIV. Fomentar y apoyar la organización social para el trabajo y el auto empleo.

En el artículo 9, Inciso A Fracción II de la Ley de Fomento Cooperativo para el Distrito Federal, que establece que corresponde a la Secretaría de Trabajo y Fomento el Empleo:

«II. Impulsar las actividades de fomento cooperativo en el Distrito Federal y proporcionar, por si o a través de personas bajo su revisión, físicas o morales, asesoría, capacitación y adiestramiento para la constitución, consolidación, administración y desarrollo de las Sociedades Cooperativas, así como para la producción, comercialización y consumo de los bienes y servicios necesarios para los actos que establece el artículo 4° de este Ley».

A su vez el Programa General de Fomento Cooperativo del Distrito Federal marca en el punto V.22 programa:

²⁵ Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo. <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx>

(Inciso 3) de vinculación laboral con el seguro de desempleo, con el fomento cooperativo, la economía solidaria y otros programas sociales.

(Inciso 7) de financiamiento a proyectos productivos cooperativos.

Asimismo se planteó también el seguro de desempleo, toda vez que contempla entre sus facultades principales el fortalecimiento de los sectores público, privado y social, así como el fomento cooperativo, que es generador de empleo, mediante el establecimiento de programas y acciones de apoyo empresarial, vinculación, distribución y comercialización de los bienes y servicios que se produzcan, así como la proveeduría de sus productos a la administración pública local.

En general todos estos componentes han tenido como parte central lograr una ciudad con oferta de empleos, convertirla en una ciudad cuya revalorización del trabajo que tuviera como base la sustentabilidad económica, la preservación del ecosistema y un medio ambiente sano, un desarrollo social y humano de las clases, géneros, grupos sectores y personas que componen la comunidad, como son: hombres, mujeres, niños y niñas, jóvenes, adultos, personas con capacidades diferentes etc. a fin de materializar en la actual Ciudad de México la dignidad y el bienestar de sus habitantes²⁶.

5. Actividades de inclusión femenina

Por lo que se refiere a la mujer en el sector laboral como hemos visto se tiene toda una política bien organizada de apoyo en la Ciudad de México, ya que debido a la escasa oferta que para ellas existe, el trabajo bien remunerado se encuentra en crisis, pero sobre todo por causas de la discriminación es que se ha mermado el aspecto salarial.

En efecto la desigualdad de género ha sido y sigue siendo una realidad en México y en el mundo entero, no obstante en algunos países han centrado su atención en amortiguar este problema y es reconocido como objeto de atención de política pública, debido en gran parte por la acción de organizaciones de mujeres de movimientos feministas, de comunidades académicas y organismos internacionales como la ONU y muchos más que han conjuntado esfuerzos a fin de recobrar su dignidad en estos espacios.

De tal suerte que la equidad de género en una cultura democrática es un tema que las últimas décadas ha ido cobrando una gran im-

²⁶ REGLAS DE OPERACIÓN, *op. cit.*, p. 2.

portancia tanto en el plano nacional como internacional, reconociéndosele ampliamente para la elaboración de planes y programas de desarrollo²⁷.

Se observa que junto con la Organización de Naciones Unidas (ONU), México ha participado activamente, en algunos programas a favor de la mujer como en la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (AGONU), en la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer (CSW), en el Índice de Equidad de Género (EG), en la División para el avance de las mujeres (DAM), en la Comisión de Derechos Humanos (CDH), en el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) en el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer (INSTRAM).²⁸ Entre otros más.

Así mismo nuestro país ha participado en la Comisión Interamericana de las Mujeres (CIM) formado parte activa de las iniciativas y resoluciones aprobadas por dicha Comisión, evidenciándose una gran participación de todos los actores sociales. Para el efecto de conocer la situación que guarda nuestro país con relación a la equidad de género se ha tomado como referencia el «índice de disparidad entre géneros a nivel internacional» (TGGG) de 2009 elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés):

Indicadores	Posición de México (inv. en 140 países)
Participación económica y oportunidades	114
Logros educativos	90
Poder político	65
Salud y supervivencia	1

Índice: Foro Económico Mundial²⁹.

En dicho cuadro México se encontraba entre los países con mayor inequidad de género, lo cual ya indicaba una gran marginación y atraso.³⁰

²⁷ México a la retaguardia en equidad de género.30.10.2009. Cimacnoticias. <http://www.cimacnoticias.com/site/09103003-Mexico-a-la-retagu.39817.0.html>

²⁸ Ídem.

²⁹ FORO ECONÓMICO MUNDIAL. ÍNDICE DE DISPARIDAD ENTRE GÉNEROS 2009. <http://www.weforum.org/>

³⁰ Ídem.

Bajo el mismo Informe Global de la Brecha de Género WEB pero de 2016 se observa que México ahora se encuentra en el lugar 66, por debajo de Kenia, El Salvador y Vietnam, observándose que nuestro país disminuyó en cuanto a la proporción femenina de profesionales y trabajadoras técnicas, también se encuentra entre los últimos países en cuanto a la participación y oportunidad económica de las mujeres, en cambio obtiene una buena calificación en el subíndice de salud y supervivencia. En dicho reporte se destaca que las mujeres realizan una mayor cantidad de trabajo no remunerado en relación con los hombres, asimismo resalta la cantidad de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan.³¹

En base a lo anterior es por lo que resulta interesante destacar la labor que en la Ciudad de México se ha venido realizando en apoyo a las mujeres, toda vez para el segundo semestre de 2010 según cifras del INEGI, la población trabajadora en México que ganaba más de cinco salarios mínimos, registró una pérdida histórica de 178 mil 727 salarios, de los cuales de 24.000 el 73% eran mujeres³²

Para el 2011 fueron instruidas cerca de 10.000 personas en la formación de empresas cooperativas, de las cuales el 74% fueron mujeres, esto es cerca de 7.000 personas.

Para 2016 la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (ST Y FE) conjuntamente con el Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (INMUJERES CDMX), firmaron un convenio de colaboración con el objetivo de implementar acciones tendientes a fomentar el empleo, promover la capacitación para el trabajo, la economía del cuidado, reforzar la ocupación productiva, otorgar protección social a las mujeres en materia laboral, así como buscar su autonomía y empoderamiento económico, con el fin de impulsar la igualdad de género y el pleno ejercicio de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se estima que esta dependencia de enero a junio de 2016 vinculó a 13 mil 589 mujeres a un empleo, lo que representa el 51%. El 67% de la población beneficiaria de los cursos de capacitación son mujeres, el 55% en autoempleo y el 68% en cooperativas.³³

En consecuencia puede afirmarse que la red intercooperativa con gobiernos y sindicatos, encaminados hacia una economía social y soli-

³¹ FORO ECONÓMICO MUNDIAL. ÍNDICE DE DISPARIDAD ENTRE GÉNEROS 2016. <https://imco.org.mx/competitividad/informe-global-de-la-brecha-de-genero-2016-via-web>.

³² Población Trabajadora en México. Fuente: INEGI 2010.

³³ <http://data.inmujeres.edmx.gob.mx/convenio-de-colaboracion-para-empoderamiento-economico>

daria en la Ciudad de México para la generación de empleos, ha sido una forma acertada aunque distinta, para muchas personas que han quedado fuera del mundo laboral, resultando relevante la participación de todos los actores tanto en los procesos de capacitación como en la formación de cooperativas, al mismo tiempo que la acción pública desde el gobierno, ha impulsado este modelo cooperativo, toda vez que resulta ser una alternativa viable desde el punto de vista tanto social como económico, para la generación de empleos y para la reconstrucción del tejido social.

No obstante lo hasta aquí planteado, los comentarios que se han hecho van en el siguiente sentido:

Que no obstante el tiempo transcurrido para llevar a cabo estos programas no han sido suficientes para apuntalar la economía social, ya sea por el peso determinante de las políticas federales y se repercusión en la ciudad o bien por la falta de claridad, cohesión y voluntad política de los distintos equipos de los gobiernos capitalinos.

Que el movimiento cooperativo no ha sido lo suficientemente capaz de movilizar las políticas públicas sobre esta materia, más allá de lo que hasta ahora se ha logrado, dependiendo en buena parte de la acción conjunta de algunos funcionarios, encargados de la materia del trabajo, de la previsión social y del fomento al empleo, de algunos dirigentes de las empresas cooperativas más emblemáticas del país y del apoyo de investigadores e intelectuales especializados en el cooperativismo³⁴.

Que los gobiernos de orientación de izquierda del gobierno capitalino, aun cuando han estado apoyados en el constitucionalismo social que se desprende del artículo 25 Constitucional, no han logrado destinar los suficientes recursos para la ejecución y cumplimiento de los programas de políticas públicas, lo cual fue ampliamente recomendado por diversas organizaciones como la organización Internacional del Trabajo (OIT), pese a que se cuenta con un marco legal desde 2006 y un programa a ejecutar desde 2009³⁵.

Sin embargo nuestra opinión es en el sentido de considerar que los primeros pasos ya se ha dado, puesto que el movimiento cooperativo de la Ciudad de México, bajo el apoyo de un gobierno democrático (PRD), durante más de dos décadas (1997-2018), ha logrado crear un espacio permanente de coordinación y trabajo, mediante la organización de foros, congresos, talleres, expo ferias y otras formas de edu-

³⁴ Tiempo de mujeres, *op. cit.*, p. 4.

³⁵ Ídem.

cación cooperativa que ha sido incluyente especialmente para el sector femenino, que ha motivado un impacto en la generación de empleo, en la inversión y en la educación aunque todavía precarios.

Consideramos que esta política, de protección al empleo y al fomento cooperativo, así como de un marco legal de apoyo al cooperativismo expresado tanto en la Ley de Fomento Cooperativo así como en los Programas para la ejecución del mismo, han constituido un valioso antecedente de vanguardia en la Ciudad de México como no se había visto en muchos años, de tal suerte que la promoción del cooperativismo y de otras formas de economía social han logrado contar con un número considerable de cooperativas, 500 aproximadamente.

Consideramos que todas estas acciones, vienen a proyectar una alternativa de organización económica sumamente distinta a las políticas neoliberales y antidemocráticas que han subsistido en todo el país, con las graves consecuencias que esto ha traído consigo como es el desempleo, la economía informal, el crimen organizado, el narcotráfico, la emigración de personas hacia los Estados Unidos etc. lo cual refleja una auténtica descomposición del tejido social y como consecuencia una organización de la delincuencia, por lo anterior consideramos que aun cuando se observa una cierta debilidad del movimiento cooperativo y una falta de conocimiento del cooperativismo como organización social y solidaria, puede ser considerado como una alternativa económicamente viable por sus ideales y principios que conlleva.

Las grandes cooperativas como Pascual Boing, Cruz Azul, El Grullo (Jalisco), TRADOC y muchas otras más en el ámbito pesquero son una gran referencia que demuestra que es posible llegar a niveles muy altos.

Si realmente se quiere alcanzar una mejor economía para todos, una mejor y más justa distribución de la riqueza y de oportunidades incluyentes, este es el camino y si bien no se han dado los resultados esperados en este tiempo, no debemos olvidar que el camino del cooperativismo es un largo camino, que en otros países se forjó a través de varias generaciones y luchas, por lograr los grandes resultados toda vez que éste se sustenta de las experiencias y acciones de sus propios triunfos y fracasos, asumiendo compromisos políticos y sociales por la democracia y por un nuevo proyecto de nación.

Finalmente consideramos que es necesario un mayor esfuerzo conjunto y un mayor compromiso para seguir aplicando este tipo de políticas públicas tendiente a alcanzar una mejor distribución de la riqueza. Este proyecto cooperativo debe ser considerado como una auténtica alternativa económica y no solamente para la ciudad de México sino para todo el país en su conjunto.

Bibliografía y fuentes

- Ciudad de México. Fomento estatal a la generación de empleo a través de cooperativas. Cooperativismo en movimiento. VI Encuentro de Investigadores Latino-Americanos de Cooperativismo. Cuba 9.XII.2010.
- CONVENIO de colaboración por empoderamiento económico. 2016.
- Cooperativas una alternativa en México. 14.III.2011.
- DOMÍNGUEZ, Juan Gerardo. *Reticulaciones entre empresas auto sugestivas. El fin del dinero y restauración del crédito social*. México, Editorial FOMIX, ECO SOL, Colegio de Tlaxcala, SE PUEDE. 2005.
- EVALUACIÓN interna 2013 del Programa para la Promoción, Fortalecimiento e Integración Cooperativa. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo. *Gaceta Oficial del Distrito Federal* 28.VI.2013.
- FORO Económico Mundial. Índice de disparidad entre géneros 2009. <http://www.weforum.org/>
- FORO Económico Mundial. Índice de disparidad entre géneros 2016.
- Fuente INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos de ocupación y empleo en el Distrito Federal 2010.
- Fuente INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos de ocupación y empleo en el Distrito Federal 2012.
- GÓMEZ FLORES, Laura. «Inicia el GDF cursos de formación de empresas cooperativas para el autoempleo». *Periódico la Jornada* 19.IV.2007.
- <http://data.inmujeres.edmx.gob.mx/convenio-de-colaboracion-por-empoderamiento-economico>
- <http://www.ipsonoticias.net/nota.asp?idnews=97763> Inter Press Service
- <https://imco.org.mx/competitividad/informe-global-de-la-brecha-de-genero-2016-via-web>
- INEGI. Información Ciudad de México. Población. 2018 <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/df/poblacion>
- IZQUIERDO, Martha. «Comentarios en torno a las sociedades cooperativas en México». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*. Vol. 46. 2012.
- IZQUIERDO, Martha. «Problemas de las empresas cooperativas en México». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*. Vol.43. 2010.
- LABRIEGA VILLANUEVA, Pedro Alfonso. *La Reforma de legislación Mercantil*. México Porrúa 1985.
- México a la retaguardia en equidad de género. 30.10.2009. Cimacnoticias. <http://www.cimacnoticias.com/site/09103003-Mexico-a-la-retagu.39817.0.html>
- México: la creación de cooperativas ha permitido reducir el empleo en el D.F. 10.II.2012. <http://aciamericas.coop/mexico-la-cracon-de-cooperativas>

Reglas de operación del Programa de Creación y Fomento de Sociedades Cooperativas 2014. *Gaceta Oficial del Distrito Federal* 300.i. 2014.

Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo. <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx>

Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo. *Gaceta Oficial del Distrito Federal*. 28.VI.2013.

Tiempo de mujeres. Formación de cooperativistas y cooperativas. Unión de juristas de Mexico... 7.14.2010. <http://mujeresporlaemocracia.blogspot.mx>

Participación de la mujer en el cooperativismo costarricense (1989-2018)

Roxana Sánchez Boza

Catedrática de la Universidad de Costa Rica

Recibido: 18-12-2018

Aceptado: 08-01-2019

Sumario: Siglas. Introducción. 1. Contexto de la equidad e igualdad de género en el cooperativismo costarricense. Bases legales y de derecho convencional. La política nacional para la igualdad y la equidad de género (PIEG) de Costa Rica. 2. Los principios cooperativos de gestión democrática, participación económica y educación, capacitación e información como fundamento de los derechos de las mujeres: dentro de las cooperativas y en los entes de representación y defensa del cooperativismo. 3. La visibilización de la participación de las mujeres dentro de los entes cooperativos en el período 1989-2012. 3.1. *Limitada presencia en los cargos de dirección*. 3.2. *Los hombres si tienen capacidades innatas para dirigir a las mujeres*. 3.3. *Ubicación de la mayoría de las mujeres en la educación cooperativa*. 4. Relación con los puestos ocupados por varones en instituciones públicas. Incidencia de las políticas públicas del país en relación con las oportunidades económicas y políticas ofrecidas a las mujeres. 5. Reforma a la ley de asociaciones cooperativas para introducir la equidad e igualdad de género. Conclusiones. Bibliografía.

Resumen: La historia de la participación de la mujer en el Cooperativismo costarricense se puede escribir a partir de finales de la década de los ochenta, época en la que la mujer y su aporte al cooperativismo permaneció invisibilizado. Durante tres décadas un reducido grupo de mujeres, con una visión clara sobre la naturaleza jurídico-social de las cooperativas, así como de sus principios, han dado una lucha por lograr una participación político-económica en igualdad de condiciones y con equidad de género, dentro de la organización cooperativa. Los resultados aún no han sido positivos, pese a las políticas públicas del Estado costarricense en esa ruta y un contexto general favorable del cooperativismo mundial, dado que la Alianza Cooperativa Internacional que promueve el establecimiento de una igualdad y equidad a favor de las mujeres cooperativistas en los países de América.

Palabras clave: mujeres cooperativistas - participación político-económica- igualdad y equidad en los entes cooperativos.

Abstract: The history of the participation of women in Costa Rican cooperativism can be written from the late 1980s, when woman and her contribution to cooperativism remained invisible. During three decades, a small group of women, with a clear vision of the legal-social nature of cooperatives, as well as their principles, have given the struggle to achieve an equitable political-economic participation within the cooperative organization. The results have not yet been positive, despite the public policies of the Costa Rican State in this route and a general favorable context within the global cooperativism movement, where the International Cooperative Alliance promotes the establishment of equality and equity for the cooperative women in the countries of America.

Keywords: Women cooperative members- Political-economic participation-equality and equity in cooperative entities.

Siglas

AMUCODE	Asociación de Mujeres en Cooperación para el Desarrollo.
BPDC	Ley del Banco Popular y Desarrollo Comunal.
CENECOOP R.L.	Centro Nacional de Estudios Cooperativos R.L.
CNC	Consejo Nacional de Concesiones.
CONAMUJER	Comité Nacional de las Mujeres Cooperativas.
CONACOOOP	Consejo Nacional de Cooperativas.
INFOCOOP	Instituto Nacional de Fomento Cooperativo.
LAC	Ley de Asociaciones Cooperativas.
PIMA	Programa Integral de Mercadeo Agropecuario.
SENARA	Servicio Nacional de Aguas de Riego.

Introducción

El Cooperativismo en Costa Rica ya cumplió el siglo de existencia y con apoyo del Estado costarricense, sobre todo en las décadas de los años setenta y ochenta, se dio un salto cualitativo con la creación tanto del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, INFOCOOP como ente estatal con funciones de financiamiento, capacitación y fiscalización de las cooperativas de primer y segundo grado como del Consejo Nacional de Cooperativas CONACOOOP definido legalmente como ente público no estatal de representación y defensa del cooperativismo.

La mayoría de las cooperativas creadas fueron para desarrollar el sector agroindustrial, de ahorro y crédito y de vivienda, sectores reproductores del modelo patriarcal donde el hombre es el principal obligado a atender las necesidades de la familia, y por lo tanto las mujeres, no tenían acceso a los medios de producción ni podían contraer deudas como deudoras por créditos personales o por la adquisición de una vivienda. El panorama cambió con la ampliación de la base cooperativa por el surgimiento de múltiples cooperativas de ahorro y crédito en el sector educativo, formado en su mayoría por maestras y profesoras, género en el cual recaía y recae, en su mayor parte, la labor docente del país.

El aumento de la participación de la mujer dentro del cooperativismo costarricense fue notorio a inicios de los años noventa. De tal modo, que algunos grupos organizados de mujeres cooperativistas dieron inicio a un movimiento caracterizado por buscar una mayor participación en los entes de representación y defensa del Cooperativismo así como en los órganos sociales de las cooperativas de primer y segundo grado, conocidas como uniones, federaciones y organismos auxiliares del cooperativismo.

Los datos que se han podido recuperar de diferentes instrumentos estadísticos permiten conocer parcialmente la posición política de la mujer dentro de la organización cooperativa. Por otro lado, también algunas autoras han dado sus opiniones en la búsqueda de ofrecer datos de tipo cualitativo, pero no ha existido incidencia de esos estudios, pues las mujeres se mantienen en desventaja porque por no han logrado llegar a puestos de la cúpula del Cooperativismo y tampoco hay conciencia dentro del mismo grupo femenino de abrir brechas para sus seguidoras.

1. Contexto de la equidad e igualdad de género en el cooperativismo costarricense. Bases legales y de derecho convencional. La política nacional para la igualdad y la equidad de género (PIEG) de Costa Rica

En Costa Rica existen múltiples leyes que buscan la protección jurídica y económica de las mujeres, una de estas corresponde a la ley que incorporó la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, aprobada por la Asamblea Legislativa, en 1984, y la ley más significativa para el desarrollo de instrumentos legales y el establecimiento de mecanismos de ejecución de políticas, modificación de la normativa legal atinente y desarrollo de planes dirigidos a conseguir los objetivos de esa convención así como normas convencionales afines.

Pese una extensa doctrina y jurisprudencia de la Sala Constitucional que interpreta extensivamente todo lo relativo a la protección de los Derechos Humanos, según artículos 7 y 48 de la Constitución Política, las mujeres en el Cooperativismo costarricense siguen luchando por obtener un trato más equitativo en cuanto a la distribución de puestos y beneficios dentro de las cooperativas así como en las instituciones públicas donde el Cooperativismo tiene representación.

El entorno legislativo del país ha sido favorable al reconocimiento de los derechos políticos y económicos de la mujer: Ley 8322 promulgada en el año 2002, que reforma la Ley del Banco Popular y Desarrollo Comunal, que estableció la paridad en todas las estructuras de decisión del mencionado Banco; Ley 8765 de 2009 correspondiente al Código Electoral que estableció el cumplimiento de la paridad en todas las estructuras de decisión de los partidos políticos y en todas las nóminas de elección popular; Ley n.º 8901 que reforma varias leyes específicas obligando al cumplimiento de la paridad en las Juntas Directivas de diferentes sectores sociales (Asociaciones Civiles, Asociaciones Solidaristas, Asociaciones Comunales y Sindicatos).

En el contexto centroamericano y sudamericano tanto la Confederación de Cooperativas de Centroamérica, del Caribe y Sudamérica así como la sede de la Alianza Cooperativa Internacional para América, han desarrollado diversas iniciativas y programas en aras de lograr la equidad e igualdad de género. En el caso de la primera existe el Comité Regional de la Mujer Cooperativista que actúa a través del Programa Regional de Equidad Género y Generacional (PREG), cuyo objetivo general es fomentar estrategias y acciones de participación igualitaria de género y generacional en el quehacer cooperativo. Y como indica en la página web de la Confederación, lo hace por medio del fortalecimiento de la presencia y acción de la dirigencia regional de las mujeres cooperativistas, por medio de diversas acciones como es asegurar la capacidad estratégica y el análisis compartido del CRMC; con el fomento de una participación visible de la dirigencia de las mujeres en los cónclaves cooperativistas de la región y abriendo espacios para el cumplimiento de políticas de igualdad en las cooperativas y respaldando el desarrollo de una certificación de igualdad de género (CCA-CA, s.a. página web).

En un nivel macro para América, se encuentra la plataforma de acción de mujeres cooperativistas del continente americano, como base del trabajo del Comité regional americano de mujeres cooperativistas (CRAMC-ACI AMERICAS).

Si bien Costa Rica es signataria de múltiples convenios de protección de los Derechos Humanos de la Mujer y a ha promulgado diversas leyes que los reconoce, es hasta el siglo XXI, que se elaboró una *Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género* (PIEG), desde el 2007, como compromiso del Estado de avanzar en la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres, en la década de 2007-2017. Tal política se dio como una propuesta de cambio social de las fuentes de desigualdad, que obstaculizan el disfrute de oportunidades y derechos a la mitad de la población del país. La institución pública a cargo de su elaboración y ejecución es el Instituto Nacional de la Mujer INAMU (2007, p. 6). La PIEG se sustentó en tres grandes núcleos de acción estratégica: autonomía económica, participación política y cambio cultural. De importancia es la definición del concepto de igualdad y del concepto de equidad de género para efectos de la ejecución de la Política. Así en el enfoque de igualdad de género se parte del concepto de género como base de la comprensión y análisis de los significados, las relaciones y las identidades construidas socialmente producto de las diferencias biológicas entre los sexos. El enfoque de igualdad parte de la ausencia del reconocimiento de los derechos de las mujeres (p. 13).

La igualdad social no se expresa en usos y costumbres socialmente vigentes, por el contrario, opera un doble discurso que reconoce derechos por un lado y los niega por otro, cuando se trata de concretar acciones que implican dar a las mujeres la posibilidad de ejercerlos a plenitud. (2007, p. 24)

Dentro de los objetivos de la Política se encuentra el fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria que toma como punto de partida para su planteamiento, los avances realizados al respecto, en el país, pero resalta la persistencia de subrepresentación política de las mujeres en todos los espacios de toma de decisiones públicos y privados, debido en parte a que la legislación electoral a favor de los derechos políticos de las mujeres no siempre ha sido acatada y ha requerido del desarrollo de jurisprudencia adicional por parte del Tribunal Supremo de Elecciones (p. 75). La Política plantea la promoción paritaria en posiciones de toma de decisión y representación política, mediante la promoción de cambios normativos y desarrollo de jurisprudencia y procedimientos que aseguren la correcta aplicación de las leyes vigentes relativas a la participación política de las mujeres.

2. Los principios cooperativos de gestión democrática, participación económica y educación, capacitación e información como fundamento de los derechos de las mujeres: dentro de las cooperativas y en los entes de representación y defensa del cooperativismo

De los siete principios cooperativos revisados, modificados y aprobados por la Asamblea de la Alianza Cooperativa Internacional, en Manchester en 1995, interesa destacar por su relevancia para este estudio, el segundo, el tercer y el quinto, dejando claro que no es posible hacer su interpretación desprendiéndolos del cuerpo de Valores y Principios cooperativos que forman las bases de la filosofía cooperativista, pero que se tomó esa decisión por razones de espacio en el desarrollo de esta contribución.

Dentro de los instrumentos aprobados por la ACI para lograr un mejor marco legal para el Cooperativismo Latinoamericano se encuentra la Ley marco para cooperativas de América (2009, p. 4), donde se acoge la definición de cooperativa y los principios cooperativos, reconocidos y contenidos en la Declaración sobre la Identidad, así como en la Recomendación N.º 193 de la Organización Internacional del Tra-

bajo, tomando asimismo en cuenta los documentos de otros organismos internacionales que en conjunto forman del Derecho Cooperativo Internacional, y dentro del cual no se hace especial referencia a la participación en condiciones de igualdad y equidad de las mujeres cooperativistas.

En relación con el segundo Control democrático de los miembros, en 1995 ACI introduce la aplicación de este principio tanto para «hombres y mujeres», sin embargo, entre los comentarios se ve la dificultad de los comentaristas al texto del principio para incorporar a las mujeres (Eguía, F. y MacPherson, I., 2009, pp. 49, 158-167). Igual omisión se encuentra en el desarrollo del Tercer principio cooperativo relacionado con la «Participación económica de los socios», desarrollado por los autores mencionados (2009, pp. 50-53 y 167-174) y el maravilloso Quinto principio «Educación, capacitación e información» (2009, pp. 54-56, 181-188) que se refiere a «los socios, los jóvenes, los dirigentes». Si bien en el 2012 se dictan las Notas interpretación de los Principios Cooperativos que retoman a los dos segmentos humanos del Cooperativismo, cuando se refieren a la responsabilidad de hombres y mujeres cuando se expresa *«Los hombres y las mujeres que ejercen como representantes elegidos son responsables respecto a todos los miembros»*. Se considera de importancia que los miembros electos que ocupen puestos de responsabilidad dentro de una cooperativa sean un buen reflejo de la diversidad de sus afiliados y si indica

(...) que si no lograre, será necesario adoptar medidas positivas para animar a los integrantes de las secciones infrarrepresentadas a que se presenten a las elecciones. Si existen barreras para ciertos grupos de miembros —como por ejemplo, mujeres— a la hora de presentarse a elecciones, habrá que introducir los cambios que correspondan para superar esa exclusión de las secciones de miembros en desventaja que les impide optar a cargos electos. (p. 18)

El interés por establecer situaciones de ventaja a las mujeres como grupo infra representado, no se mantiene presente en cuanto el ofrecimiento de oportunidades de educación y formación a los miembros nuevos como si se piensa en cuanto a los jóvenes. Y la referencia a la equidad se introduce cuando se considera que en el tercer principio, está equiparado a la justicia en el trato equitativo de todos los miembros (2012, p. 30). En el Cooperativismo destaca el segundo principio cooperativo que contiene aspectos de participación de las mujeres dentro de las organizaciones cooperativas; el tercer principio sobre gestión democrática y el quinto sobre educación y formación cooperativa.

El Cooperativismo americano aprobó en 1997, la Plataforma de acción de mujeres cooperativistas del Continente Americano, en cuyos enunciados han reforzado la aspiración de la ACI de contribuir al cambio en las relaciones desiguales e injustas entre los géneros al interno de las cooperativas. Promover la creación de condiciones que garanticen una participación efectiva en las cooperativas así como en la toma de decisiones en todos los niveles y esferas. Diseñar mecanismos y estrategias equitativas de representación y acceso a la toma de decisiones y a ocupaciones productivas y dignamente remuneradas. Hacer visibles los aportes de las mujeres al desarrollo de las cooperativas, fortaleciendo los medios que permitan a las mujeres acceso al financiamiento y a los espacios de participación en la definición de las políticas económicas. Un nivel legal para facilitar recursos para investigación y análisis de las leyes que limitan, discriminan o impiden la participación de la mujer, así como para la formulación de proyectos, anteproyectos en el nivel institucional o gubernamental en cada país que contribuyan a la equidad (s.a. p. 10).

En el Cooperativismo costarricense se han aplicado ha aplicado diferentes censos para conocer, por medio de técnicas cuantitativas y cualitativas las modalidades de participación de los cooperativistas en los diferentes entes cooperativos. Cuatro diagnósticos tomaron en cuenta a toda la población cooperativa, ya sea a través de muestras o considerando todo su universo, y un Diagnóstico exclusivo para conocer y medir la participación de la mujeres en tales entes.

Antes de la revisión y modificación de algunos de los contenidos de los Principios Cooperativos, por parte de la ACI, en 1995, en Costa Rica, ya se había realizado el V Congreso Cooperativo, con fecha de setiembre de 1987, foro en el cual acordó dar un mandato al Consejo Nacional de Cooperativas (CONACOOOP) de crear una Comisión de mujeres, para permitir una mayor participación de la mujer dentro del Cooperativismo. La tarea de mayor rango establecida para el CONACOOOP fue la realización de un diagnóstico en busca de determinar, con datos reales y actuales, el grado de participación de las mujeres en el Cooperativismo.

Con el Diagnóstico de 1988, se producen los primeros datos de orden científico de la historia del cooperativismo costarricense, impulsado por el Consejo Nacional de Cooperativas. En enero de 1988 se formó la Comisión mencionada y un año después se elaboró y aplicó el diagnóstico, con el apoyo de la Universidad de Costa Rica. La integración de la Comisión fue con mujeres cooperativistas que formaban parte del Plenario del CONACOOOP y se sumaron representantes de la Unión nacional de cooperativas R.L., del Centro de estudios y capacitación cooperativa R.L., el Instituto nacional de fomento cooperativo y la Comisión permanente

de cooperativas de autogestión. Durante 1989 la Alianza Cooperativa Internacional otorgó algunos recursos económicos a la Comisión y se varió su nombre a Comité nacional de la mujer cooperativista.

Los objetivos del Comité se han mantenido desde su creación y en resumen están dirigidos a lograr la plena incorporación y participación activa de las mujeres en el movimiento Cooperativo, a la par del reconocimiento de su dignidad como persona humana; existe un objetivo para capacitarlas en transferencia de tecnología, acorde con la actividad de su cooperativa y procurar la obtención de recursos para la buena marcha y ejecución de los programas de las mujeres cooperativistas.

En la 1991, la Asociación Programa Nacional de Asesoría y Capacitación para la Mujer, APROMUJER, organización de mujeres externa a la estructura política del Cooperativismo, también contribuyó con otro diagnóstico que complementó el referido de 1987. Ese diagnóstico no se hizo comparación con la cantidad de hombres distribuidos en los órganos sociales de las cooperativas pero da porcentajes de la participación de las mujeres que evidencian su baja participación política. Según indica APROMUJER (1991, p. 13) no hubo mucha colaboración con la aplicación de las encuestas, y se reflejó el poco interés existente en el Cooperativismo de los 90, en relación con el tema de género y participación de la mujer en sus estructuras político-sociales. El diagnóstico se basó en la formulación de cinco preguntas en torno a la participación de las mujeres dentro de los órganos sociales y en la gerencia de las cooperativas.

Cuadro uno

Participación en órganos directivos

Órganos sociales	Hombres	Mujeres
Consejo de Administración	826	127
Comité de Vigilancia	382	60
Comité Educación y Bienestar Social	276	172
Comité de Crédito	262	61

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de Cuadro 12 de Diagnóstico de APROMUJER 1991, p. 24.

El diagnóstico ofreció varios datos relacionados con la participación de hombres y mujeres en diferentes órganos cooperativos del Consejo Nacional de Cooperativas. Así en el cuadro uno se refleja una participación del Plenario de mujeres, en el período 1991-1993, que se duplicó,

al pasar de 3 a 6 propietarias elegidas. Mientras que en las suplencias en el sector industrial no se eligió a ninguna mujer (1991, p. 9). En el Directorio del CONACCOOP, en el período de 1979 a 1981 de siete miembros no se nombró a ninguna mujer. En los siguientes períodos de 1981 hasta 1993, de los miembros nombrados por períodos de 2 años, sólo una mujer se mantuvo como participante en ese cuerpo directivo (APROMUJER 1991, p. 15).

En cuanto a los asociados y asociadas, en 1989 de 289 cooperativas encuestadas, se reflejó una participación de 156.430 hombres y de 86.659 mujeres. Mientras en 1991, se encuestaron 129 cooperativas, y la participación de mujeres fue de 50.412 y de hombres 91.462 (APROMUJER, p. 23). Al final se dan conclusiones generales de los efectos de las características de la sociedad costarricense en el Cooperativismo, de tal modo que las participantes que dirigieron la aplicación y análisis del diagnóstico, consideraron que las actitudes discriminatorias cristalizadas por la vida diaria, tienen una resistencia al cambio, y una elasticidad muy fuerte, que reflejaron el decrecimiento en el número de mujeres gerentes dentro del sector, porque, afirmaron, que si bien no se negaba abiertamente el trabajo, también era cierto que no se creaban las facilidades para realizarlo (APROMUJER, p. 25).

3. La visibilización de la participación de las mujeres dentro de los entes cooperativos en el período 1989-2012

Sobre la posición de desventaja de la mujer en las cooperativas costarricenses, destacan dos estudios, uno realizado por APROMUJER y el otro por otra asociación, relacionada con el cooperativismo femenino, denominada la Asociación de mujeres en cooperación para el desarrollo AMUCODE, dividido en dos Diagnósticos: el Diagnóstico sobre criterios que tienen las mujeres al tomar sus decisiones económicas y el Diagnóstico Género-Sensitivo sobre el comportamiento de los círculos de dirección en las cooperativas, aplicados contemporáneamente al mismo grupo de mujeres. En el primer estudio se ofrece una propuesta metodológica para abordar las causas de esa discriminación y se basa en el concepto asumido en la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer CEDAW, así Figueroa (s.a. p.20) hace referencia al término «discriminación» como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra es-

fera. Y agrega que la «discriminación» no es solo un tipo de conducta, sino que puede ser la omisión de la actuación, pese a la percepción de la existencia de limitaciones para la vida de las mujeres, en el caso concreto del Cooperativismo costarricense, apunta Figueroa, M. (s.a. p. 10) que entre los elementos que se han definido como causas de discriminación de las mujeres se encuentran la legislación cooperativa y las prácticas cooperativistas.

Dada la poca información específica sobre la participación de las mujeres en el Cooperativismo costarricense, pues los censos ofrecen básicamente datos sobre número o porcentaje de participación de hombres y mujeres, en relación con todo el Cooperativismo o limitándola a los órganos directivos, se han tomado datos y opiniones de los estudios antes mencionados, como una forma de complementar la información necesaria para conocer, al menos parcialmente, por razones de los límites por fecha así como de la forma en que obtuvieron los resultados, que generalmente no ha sido de la totalidad de los miembros del Cooperativismo, o de la totalidad de las mujeres cooperativistas existentes en el momento de aplicar las encuestas.

3.1. *Limitada presencia en los cargos de dirección*

Figueroa lo disgrega en la falta de estímulo institucional para alentar la participación de las mujeres en roles de dirección, lo cual se explica en el estudio que las mujeres tienen menor nivel educativo y menor información para desempeñar cargos de dirección. Apunta Herrera (2009, p. 27) sobre la incidencia de las mujeres en las cooperativas, que el nivel educativo no es una garantía que subsane el grado de desconocimiento, pues la muestra del Diagnóstico aplicado por AMUCODE, refleja que a pesar del grado de educación superior de muchas mujeres tienen un conocimiento medio sobre finanzas. Concluye preliminarmente la autora, que el «desconocimiento de la economía no es sólo un problema de educación, también por la posición que la identidad de género tiene ante la economía como plantea Clara Coria».

A lo anterior se suman otras causas, relacionadas con los obstáculos de las mujeres para incidir en los círculos de dirección de las cooperativas, como son la falta de conocimiento y preparación sobre la dinámica empresarial y política de la cooperativa en la toma de decisiones; la falta de experiencia en el acceso, gestión y control de los recursos, además de las estructuras poco flexibles para la toma de decisiones en las cooperativas (Herrera 2009, pp. 32-33). Y la autora afirma que sucede esto porque las mujeres renuncian a la influencia en el uso y con-

trol de recursos, bajo una apariencia sobre la inexistencia de relaciones no-conflictivas, pero que realmente son poco democráticas.

3.2. *Los hombres si tienen capacidades innatas para dirigir a las mujeres*

Herrera (2009, p. 35) hace referencia a otro Diagnóstico, denominado Género-sensitivo sobre el comportamiento de los círculos de dirección en las cooperativas, cuyo objetivo principal fue revelar cuáles eran las principales creencias, costumbres, actitudes constituidos en obstáculos para que las mujeres accedan, y adquieran influencia en los círculos de dirección de las organizaciones cooperativas. Los rasgos en orden de prioridad según sexo fueron los siguientes:

Cuadro dos
Rasgos por sexo

Mujeres	Hombres
1. Conocimiento	1. Trayectoria
2. Trayectoria	2. Conocimiento
3. Reputación e imagen	3. Capacidad de mando
4. Relaciones personales	4. Reputación e imagen

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Diagnóstico de AMUCODE, noviembre de 2018.

Herrera (2009, p. 43) hace una análisis comparativo del cuadro, cuyo resultado es la consideración que para ambos sexos la trayectoria y el conocimiento ocupan un lugar importante entre los principales rasgos que se deben tener para incidir en las decisiones de la cooperativa. Además para las mujeres los rasgos de «reputación e imagen» y «relaciones personales» se asocian a la subjetividad e interacción de las personas; mientras en los hombres, los rasgos de «capacidad de mando» y de «reputación e imagen» se asocian, desde el punto de vista de la autora, a la detentación y el ejercicio del poder.

En las Consideraciones finales y recomendaciones se pueden extraer dos de ellas, de suma importancia pues mantienen vigencia al momento de elaborar este ensayo:

IV. Las mujeres cooperativistas se encuentran en una posición de desventaja respecto de los hombres, una vez que ingresan en los

círculos de dirección, pues los hombres, en general, cuentan con más estudios, y la percepción les favorece en el grado de conocimiento sobre el funcionamiento de las cooperativas, además cuentan con mayor disponibilidad de tiempo para dedicar a la dirección por no tener las mismas responsabilidades extra laborales que las mujeres, e igualmente la percepción les adjudica mayor ejercicio del mando y de liderazgo, todo esto limita la incidencia efectiva de las mujeres.

V. Sucede además, que el análisis muestra un diferencial en el ejercicio del mando, pues tanto en la trayectoria para llegar a un puesto de dirección, como en el puesto mismo, los hombres tienden más a ejercer el mando, y esto es lo que favorece una sociedad con principios de dominación patriarcales, al mismo tiempo que las mujeres una vez en puesto de mando, destacan por su entrega y adaptación a las normas preestablecidas por tanto no juegan un papel activo para la inclusión de la perspectiva de género y las acciones por la equidad. (2009, p. 53)

Poco interés existe en el Cooperativismo costarricense por conocer las realidades anteriormente descritas y menos de corregirlas, mejorando la participación política de la mujer. En el 2014 el Comité regional de la mujer cooperativista de la ACI-AMERICAS solicitó información a los entes responsables y de representación de los diferentes Movimientos Cooperativistas del continente, sobre la participación de las mujeres dentro de las organizaciones cooperativas, para integrarlo a la Evaluación de estadísticas de Membrecía. Reporte de resultados de la Investigación Cuantitativa Organizaciones miembros de América Latina. (2014, p. 24) Los datos ofrecidos por el CONACOOOP y desgregados en participación en órganos directivos así número de hombres y mujeres, fueron enviados en la siguiente forma:

Cuadro tres

Participación de hombres y mujeres en el cooperativismo costarricense

Distribución	Hombres	Mujeres
Membresía en entes cooperativos	55%	45%
Puestos gerenciales	100%	0
Mandos medios	100%	0
Consejo de Administración	38%	63%
Comité de Vigilancia	Sin Información	
Comité de Educación	Sin Información	
Empleados	55%	45%

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Conacoop 2018.

En los datos antes transcritos hay omisiones graves en cuanto a la participación de la mujer en el cooperativismo nacional. Por ejemplo, sobre mujeres que ocupan el cargo gerencial y laboran en cooperativas de autogestión, según nombramientos inscritos en el Registro de Cooperativas del Ministerio de Trabajo antes de 2014:

- Cooperativa de Autogestión Industrial Panificadora San Carlos R.L. Coopepan, R.L.
- Cooperativa Autogestionaria de Servicios de Profesionales Multidisciplinarios R.L. Sula Batsu R.L.
- Cooperativa de Servicios a Mujeres Productoras y Microempresarias R.L (Coopemupro R.L.).
- Cooperativa de Servicios Múltiples de Pérez Zeledón R.L. Coope-muser. R.L.
- Cooperativa de Autogestión de Mujeres Innovadoras, R.L. (los anteriores datos fueron tomados de la página web Ministerio de Trabajo 2018).
- Cooperativa Molusqueros de Chomes R.L (Infocoop, 2015).
- Coopeande R.L, en el informe de lideranzas de Cenecoop (2017).

También existía ya un estudio de Cárdenas y Mora (2012, pp. 58) basado en el Censo cooperativo de 2012 quienes apuntaron en relación la equidad de género, que:

El porcentaje de mujeres que participan en el quehacer cooperativo es muy amplio; el número de asociadas mujeres es solamente un 11% menor que el de los hombres. Asimismo, de los 4.928 cargos directivos en los consejos de administración, comités de vigilancia y otros comités, 3.014 son varones y 1.824 son mujeres. En el cuadro 4 se aprecia la distribución por género en cada cuerpo directivo.

Cuadro 4

Distribución de cargos en función de género

Cuerpo directivo	Hombres	Mujeres	% de mujeres	Total
Consejo de Administración	1.684	752	30,00	2.436
Comité de Vigilancia	742	423	36,00	1.165
Comité de Educación y Bienestar Social	535	577	52,00	1.112
Otros comités	143	72	33,00	215
Total de miembros	3.104	1.824	37,75	4.928

Fuente: Elaboración propia de los autores con datos de INFOCOOP de 2012.

El Censo referido se presenta la distribución por sexo de las personas que ocupan el puesto de gerente de la cooperativa correspondían a 263 hombres (69%) y 113 mujeres (30.1%). (Cuadro 6, p. 25); en el cargo de Presidente del Consejo de Administración de la cooperativa, habían 293 hombres (77.9%) y 83 mujeres (22.1%) (Cuadro 7, p. 25).

3.3. *Ubicación de la mayoría de las mujeres en la Educación Cooperativa*

En relación con el Diagnóstico sobre los criterios que tienen las mujeres al tomar sus decisiones económicas, Herrera (2009, pp. 7 y 13) responsable de AMUCODE y como parte de la ejecución del proyecto de fortalecimiento del liderazgo y de la organización de las mujeres para su incidencia en el movimiento cooperativo, explica que en relación con el nivel educativo de la población participante en el diagnóstico, cuyo umbral fue la educación secundaria —de 12 a 17 años de edad—, como un nivel mínimo de conocimientos necesarios para tener mayor entendimiento de la información necesaria relativa a la cooperativa e incidir en el nivel propositivo en la dirección de la misma, los datos fueron contundentes para mostrar la falta de estudios:

- La mayoría de las mujeres participantes no ha logrado concluir los estudios secundarios de la educación general básica, representaron el 52,38% de la muestra.
- El 30,95% de las mujeres participantes contaba con educación superior, que fue un 11,9%
- El 11,9% obtuvieron el título de bachiller en educación secundaria.

Se indica en el Diagnóstico que la cooperativa debería ser un espacio de educación, en aplicación del quinto Principio cooperativo, para permitir que la dirigencia conozca a fondo la filosofía cooperativa, sus valores y principios así como dinámicas empresariales con sentido social (Herrera 2009, p. 14).

En el Censo cooperativo de 2012 dedicó espacio a recabar datos sobre capacitación, de tal modo que en el CUADRO II. Principales temas tratados en las actividades de capacitación y grupos a los que se dirigieron, la información obtenida se distribuyó en dos columnas, una relativa a los Principales temas tratados en los programas de la capacitación y la otra sobre la Cantidad de menciones, donde indica que se realizaron 6 cursos para capacitación en el 2011, de un total de 579.

(2012, p. 18). Los esfuerzos de capacitación según Gráfico 10 p. 31 medidos porcentualmente, corresponden a 23% dado a los CUERPOS DIRECTIVOS; 22% a la Gerencia; 22 % al Personal administrativo; 21% a los asociados y 12% al Personal de producción. Un gran número contempló la Educación cooperativa (194 cursos); Administración y gerencia (84 cursos); Servicio al cliente y relaciones humanas (53 cursos). Sin que se encuentren cursos dedicados en forma específica a capacitación de las mujeres cooperativistas. En cuanto a la información recabada en el Censo sobre necesidades de capacitación, de los múltiples temas mencionados por las personas encuestadas, no existe ninguna mención a género, mientras se mantiene especial interés por obtener conocimiento en: los temas financieros y de contabilidad y Administración y planes estratégicos (2012, p. 31).

4. Relación con los puestos ocupados por varones en instituciones públicas. Incidencia de las políticas públicas del país en relación con las oportunidades económicas y políticas ofrecidas a las mujeres

La organización del Cooperativismo costarricense tiene en su cúpula la Asamblea de todas las cooperativas, la cual elige por cada uno de los tres sectores en que está dividido el Cooperativismo, diez representantes al Plenario y éste a su vez elige el Directorio que funciona en forma permanente. El Plenario también tiene la función de elegir o proponer ternas para elegir a los representantes del Cooperativismo, en diversos entes públicos relacionados con la producción agrícola o aspectos financieros que afectan al Cooperativismo, como es el caso de la elección de un representante a la Junta Directiva del Sistema nacional de riego y avenamiento SENARA, creado por Ley 6877 tiene entre sus objetivos lograr la función social de la propiedad agropecuaria y el agua, mediante la por la creación de distritos de riego y avenamiento, se efectuó una modificación racional y democrática en la propiedad de la tierra, en organizaciones públicas o privadas y cooperativas que indudablemente corresponden al primer sector, denominado en la ley cooperativas agroindustriales.

Ante la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, el CONACOO, por la Ley n.º 7983 (Ley de Protección al Trabajador, elabora una terna de representantes, y el Consejo de Gobierno elige a uno. En el caso del Programa Integral de Mercadeo Agropecuario PIMA, creado por Ley 20135, es el INFOCOOP quien propone la terna al Consejo de Gobierno. También el sector cooperativo tiene represen-

tación en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, en su Asamblea de trabajadores y trabajadoras y posibilidad de nombrar representantes en su Junta Directiva Nacional, y otros órganos como son el Directorio, la Comisión de vigilancia, la Comisión de análisis financiero y balance social y sus Juntas de crédito —Ley No. 4351 de 11 de julio de 1969 y sus reformas—. Hasta el momento no existen datos estadísticos que reflejen la participación de alguna mujer cooperativista en las Juntas Directivas de esos entes.

La Junta Directiva Nacional es el máximo jerarca en su condición de órgano de dirección y cumple además las funciones de Asamblea de Accionistas de las Sociedades del Conglomerado. Desde la creación del Banco hasta 1990, sus miembros siempre fueron varones, hasta 1991 que la destacada cooperativista Marta Campos Méndez se incorporó como representante del Movimiento Cooperativo (APROMUJER, 2001, p. 119). La década transcurrió sin más participación femenina hasta la reforma de la ley de creación del Banco, por medio de la *Ley 8322. Ley de Democratización de las Instancias del Decisión del Banco Popular y de Desarrollo Comunal (Reforma a la Ley Orgánica del Banco Popular, n.º 4351)*, donde gracias a la participación activa de otro de sus órganos, la Comisión de la mujer, se hizo obligatoria la participación femenina en sus órganos. La Asamblea tiene la obligación de elaborar la lista de directivos y directivas cumpliendo una cuota no menor de un 50% de mujeres.

El INFOCOOP, según su ley de creación, artículo 155, tiene como finalidad el fomento, promoción, financiamiento, divulgación y apoyo del cooperativismo en todos los niveles, propiciando las condiciones requeridas y los elementos indispensables a una mayor y efectiva participación de la población del país. El nombramiento en la Junta Directiva de esa institución se logra por medio de las elecciones en el Plenario del CONACOOOP, donde se eligen a cuatro representantes, por períodos de dos años con posibilidad de reelección. De esa institución existen datos estadísticos sobre la participación de los varones y las mujeres cooperativistas en los 40 años de su existencia, contados a partir de 1973.

De esa institución existen datos estadísticos sobre la participación de los varones y las mujeres cooperativistas en los 40 años de su existencia, contados a partir de 1973.

En conclusión, las mujeres cooperativistas no han sido muy buenas negociadoras, una mujer no hace verano, es evidente que las mujeres cooperativistas hayan luchado por dejar otra compañera en el relevo, no ha abierto espacio para aumentar el número en la Junta Directiva del INFOCOOP.

**Cuadro de integración de junta directiva del INFOCOOP,
nombrados por el CONACOOB. Por género: hombres y mujeres**

Año	Junta Directiva	Número varones	Número de mujeres
1973 a 1980	I a XXIV	4	0
1982	XXV y XXVI	3	1
1983 a 1998	XXVII a XXXI	4	0
1999	XXXII	3	1
2000	XXXIII	4	0
2001	XXXIV	3	1
2002 a 2010	XXXV a XLVI	4	0
2011	XLVII	3	1
2012 a 2013	XLVIII a XLIX	4	0

Fuente: Cuadro elaborado por Ligia Roxana Sánchez Boza. Datos tomados de Infocoop 2018.

5. Reforma a la ley de asociaciones cooperativas para introducir la equidad e igualdad de género

El último intento de mejorar las condiciones antes expresadas, fue la presentación a la corriente legislativa del proyecto de ley denominado «Democratización de las diferentes instancias de decisión del movimiento cooperativo y creación del Comité nacional de las mujeres cooperativistas (CONAMUJER) al cual se le asignó el expediente n.º 18.199, en el 2011, en el gobierno de la Presidenta de la República Laura Chinchilla. Nombre que fue variado en el siguiente período presidencial de Luis Guillermo Solís, conociéndolo como reforma de la Ley de asociaciones cooperativas y creación del Instituto nacional de fomento cooperativo, n.º 4179, del 22 de agosto de 1968 y adición de un nuevo título IV para creación de un Comité nacional para la equidad e igualdad de género y los Derechos Humanos de las mujeres del Movimiento Cooperativo. Este último obtuvo un Dictamen unánime afirmativo de la Comisión permanente especial de la mujer de la Asamblea Legislativa, el 25 de junio de 2013.

Los objetivos generales del proyecto mencionado han sido conseguir diferentes reformas a la actual Ley de asociaciones cooperativas, en primer lugar para incorporar a las mujeres en diferentes instancias del Cooperativismo y lograr el cumplimiento de los compromisos contraídos por el máximo ente decisorio del cooperativismo costarricense, que corresponden a las decisiones de los congresos nacionales que se realizan cada dos años —137 inciso e) de la LAC— donde se establece

esa obligación de cumplir las disposiciones y resoluciones del Congreso Anual Cooperativo, asumidos democráticamente.

Es así que en la exposición de motivos del proyecto mencionado, el ente promotor de estas reformas denominado Comité Nacional de la Mujer Cooperativista (CONAMUJER) logró la aprobación en el XII Congreso Nacional Cooperativo la aprobación de una política de igualdad y equidad de género en el movimiento cooperativo, avalada totalmente por los delegados del Congreso junto con un mandato de su ejecución.¹

En forma similar al avance logrado en el Banco popular y de desarrollo comunal, en 2000, indica Sánchez (2002, s. p.) este grupo de lideresas cooperativistas han buscado que el movimiento cooperativo democratice órganos decisorios en forma paritaria y que en sus decisiones se incorpore la perspectiva de género, y lograr la paridad en todos los órganos de decisión del más alto nivel del movimiento cooperativo y la obligatoriedad de cumplir la política de igualdad y equidad de género del sector.

En segundo lugar, otro objetivo es lograr el fortalecimiento del Comité Nacional de las Mujeres Cooperativas (CONAMUJER) en el tanto que es la organización de máxima representación política de las mujeres cooperativistas; cuya creación data desde 1987 por mandato de los IV y V Congresos Nacionales Cooperativos.

Entre las reformas más importantes se encuentran:

- La obligación de nombrar mujeres en la Junta Directiva del INFOCOOP.
- Obligación de las uniones, federaciones y las confederaciones de cooperativas de respetar la igualdad y equidad de género, en su constitución, administración y funcionamiento.
- La creación de CONAMUJER como un ente público no estatal, con personería jurídica y plena autonomía de administración y organización financiera, de máxima representación política para la igualdad y equidad de género del movimiento cooperativo de Costa Rica.
- Incorporación a la Junta Directiva del INFOCOP de una representante de CONAMUJER, que impulsará e incidirá en la incorporación de la perspectiva de género.

El proyecto en estudio ha contado con el apoyo de la Comisión legislativa de la mujer, pero ha enfrentado una fuerte resistencia por

1

parte de los directivos del Consejo Nacional de Cooperativas, que llegaron al punto de interponer un recurso de amparo ante la Sala Constitucional porque consideraron que algunos artículos violaban la Constitución Política.

Los actores sociales del cooperativismo que han intervenido ante la Comisión mencionada han sido:

- El Consejo Nacional de Cooperativas se opone rotundamente a la creación de otro órgano especializado en asuntos de la mujer con independencia financiera y reformas a la Ley de asociaciones cooperativas para incluir el principio de equidad e igualdad de género en todas las instancias cooperativas. El CONACOOOP manifestó que no es necesaria a la Ley de Cooperativas que incluya textualmente el principio de igualdad en el movimiento cooperativo debido a que el art. 3, inciso e) implícitamente lo contiene al plantear la no discriminación de ninguna índole.
- La Asociación de mujeres en cooperación para el desarrollo (CONAMUJER), es la única organización de mujeres que defiende el proyecto, en el tanto que el Comité de la mujer cooperativista, según su percepción ha sido neutralizado como reacción del CONACOOOP ante la presentación del proyecto de Ley:

La cúpula del Movimiento Cooperativo, destituyó el Comité ante la presentación del proyecto de ley (Expediente 15810) y fue desintegrada la Junta Directiva del Comité Nacional.

Cabe anotar que la acción de Inconstitucionalidad contra varios de los artículos de la ley en 18199, argumentando que en órganos privados no se debe obligar a tener la paridad, pero la Sala Constitucional la declaró sin lugar, por Voto N. 4630-2014, pues consideró que la normativa impugnada no es inconstitucional, más bien, consideré que constituye una medida de acción afirmativa, que se sustenta en la fuerte promoción de una mayor participación de la mujer en todos los campos de la vida social política y económica, establecida principalmente, por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y que, como tal, no resulta violatoria del principio a la libertad, el derecho a la igualdad, la libertad de asociación, la libertad sindical o los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

En Costa Rica, considera la autora, las cooperativas nacen con base en las disposiciones de la Ley de asociaciones cooperativas, como entes de derecho privado con autonomía funcional y bajo los Principios establecidos en el artículo 3, el cual amplía su contenido, por medio

de las normas de integración normativa establecidas en el artículo 131 de la misma ley. Ese artículo indica que los asuntos cooperativos, también, deben ser analizados con base en los Principios generales del Derecho Cooperativo, los cuales han sido establecidos en los Congresos del máximo organismo mundial del Cooperativismo como es la Alianza Cooperativa Internacional. Entre los Principios generales del Derecho Cooperativo se encuentra el reconocimiento del principio de Participación democrática en todas las instancias del Cooperativismo nacional, por medio de la equidad de género, lo cual lleva a que cada Movimiento cooperativo nacional tome las decisiones políticas para lograr el cumplimiento de tales principios.

Los mandatos de los Congresos Cooperativos tienen rango de ley porque así lo reconoce el artículo 137 inciso e) mencionado. Una vez aprobados válidamente corresponde al Consejo nacional de cooperativas cumplir con las decisiones acordadas, en forma democrática, por todos los representantes de las cooperativas constituidos en el Congreso Cooperativo, por esa razón, las modificaciones a la normativa cooperativa nacional propuestas en el proyecto de Ley N.º 18.199, responden en forma fiel a las órdenes dadas por la Asamblea de delegados cooperativistas, a través de los Congresos cooperativos, por lo cual los diputados y diputadas están legitimados dentro del bloque de legalidad cooperativa, a dictar la normativa legal necesaria para su cumplimiento.

El último proyecto referido, fue enviado a archivo por aplicación del plazo cuatrienal, por parte de la Presidenta de la Asamblea Legislativa, el 11 de octubre de 2018. Al presente un grupo de diputadas acogieron nuevamente el proyecto de ley y han mantenido el mismo contenido del anterior.

Conclusiones

Existen los conceptos de igualdad, equidad de género, discriminación por razón de género en diferentes instrumentos legales así como en acuerdos de diferentes instancias tanto públicas como privadas. Por ejemplo el PIEG en el ámbito nacional o los compromisos de los Comités de la mujer cooperativista que se han creado en el seno de la ACI-América, como fue la aprobación de la Plataforma de acción de mujeres cooperativistas del Continente Americano, en 1997, en cuyos enunciados se han reforzado la aspiración de la ACI de contribuir al cambio en las relaciones desiguales e injustas entre los géneros al interno de las cooperativas. En la CCC-CA y Sudamérica, o bien, decisio-

nes incorporadas como acuerdos en los Congresos Cooperativos, en el ámbito del cooperativismo nacional. Sin embargo, la infrarrepresentación política de las mujeres se mantiene por décadas.

Los Censos Cooperativos así como los Diagnósticos elaborados ofrecen el panorama negativo en el avance de la obtención de derechos en el campo político de las mujeres cooperativistas. Tampoco ha ayudado el reconocimiento que les da el Segundo principio cooperativo, la redacción inclusiva de las Notas de interpretación para los Principios cooperativos, emitidas por la ACI, en el 2012, dado que hay obstáculos que están en el fondo de la posición de la mujer en la sociedad, tales como problemas de capacitación para ejercer el poder político, ausencia de políticas inclusivas por parte de los entes cooperativos de representación y defensa, empezando por el CONACOOOP, pero que también se debe incluir a entes de segundo y ulterior grado como son las uniones y federaciones cooperativas.

Ha sido manifiesto el poco interés por no decir ausente, del Cooperativismo costarricense en cuanto a la apertura de espacios de participación política de la mujer, se hizo manifiesto en 1991 cuando se aplicó por parte de APROMUJER, y no hubo mucha colaboración con la aplicación de las encuestas. En igual forma, en este siglo los datos ofrecidos por el CONACOOOP al Comité regional de la mujer cooperativista de la ACI-América, fueron presentados sin hacer un estudio de los registros del Ministerio de Trabajo en su Dirección de Cooperativas, como una fuente de información primaria de gran relevancia para dar informes sobre la posición de la mujer cooperativista. También AMUCODE hizo evidente, con sus diagnósticos, que es esencial la capacitación para impulsar la participación política de la mujer, sin embargo, el mismo Censo cooperativo de 2012 demostró que no hay interés en la realización de capacitaciones con ese objetivo, pues de la información recabada en el Censo sobre necesidades de capacitación, de los múltiples temas mencionados por las personas encuestadas, no existe ninguna mención a género, mientras se mantiene especial interés por obtener conocimiento en: los temas financieros y de contabilidad y Administración y planes estratégicos.

En las representaciones del Cooperativismo en entes públicos no hay referencias para conocer si una mujer ha obtenido tal representación, salvo en el INFOCOOP, que como presenta el cuadro incluido, sólo ha habido en pocos años, una sola mujer nombrada por el CONACOOOP como miembro de la Junta Directiva del Instituto.

Las últimas decisiones que han tomado algunas mujeres cooperativistas, por la falta de eco de sus reclamos de más apertura para su participación política en el Cooperativismo, ha sido presentar proyectos de

reforma a la LAC, los cuales no han tenido fortuna, y casi cumplen una década de discusiones en el campo legislativo, y se han dado posiciones en el CONACCOOP que llegó al punto de desintegrar la Junta Directiva del Comité Nacional de la Mujer cooperativista para obstaculizar su lucha por lograr la reforma legal mencionada. Tampoco se ha dado el reconocimiento a la fuerza de los mandatos de los Congresos Cooperativos dirigidos a mejorar la condición de la mujer, en relación con su participación política y que tienen rango de ley.

En este momento, el último proyecto de reforma a la LAC fue enviado a archivo por parte de la Presidenta de la Asamblea Legislativa, el 11 de octubre de 2018. Lo cual provocó que otro grupo de mujeres gestionara ante las nuevas diputadas —el gobierno cambió en mayo 2018— para incorporarlo de nuevo a la corriente legislativa. En síntesis la lucha de la mujeres cooperativistas de Costa Rica ha sido extensa y profunda, pero le ha faltado apoyo político dentro y fuera del Movimiento Cooperativo.

Bibliografía

- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL PARA LAS AMÉRICAS (2009). *Ley Marco para las cooperativas de América Latina*. Ed. Alianza Cooperativa Internacional para las Américas. San José, Costa Rica.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (2012). *Notas de interpretación para los Principios cooperativos*. Recuperado el 11-11-2018 de https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/guidance_notes_es.pdf.
- ASAMBLEA LEGISLATIVA (1984). *Convección para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)*. Costa Rica.
- ASAMBLEA LEGISLATIVA (1983). *Ley de Creación del Servicio Nacional de Aguas Subterráneas, Riego y Avenamiento (SENARA) No. 6877*. (Recuperado de: http://www.senara.or.cr/acerca_del_senara/marco_legal/leyes_senara/6877%20Ley%20de%20creacion%20del%20SENARA.pdf)
- ASAMBLEA LEGISLATIVA (1983). *Ley orgánica del Instituto nacional de aprendizaje*. N. 6868. Recuperado el 11 de noviembre de 2018: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=36651&nValor3=38641&strTipM=TC
- ASOCIACIÓN PROGRAMA NACIONAL DE ASESORÍA Y CAPACITACIÓN PARA LA MUJER, APROMUJER. (1991). *Diagnóstico, participación de la mujer en el movimiento cooperativo costarricense*, San José, Costa Rica.
- ASOCIACIÓN PROGRAMA NACIONAL DE ASESORÍA Y CAPACITACIÓN PARA LA MUJER, APROMUJER, (2001) *Escritos de M. artículos, discurso y pensamientos Marta Campos Méndez*. S. Ed. Heredia, Costa Rica.
- ASAMBLEA LEGISLATIVA (1943) *Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social n.º 17*. Ed. Imprenta Nacional. San José, Costa Rica.

- ASAMBLEA LEGISLATIVA (1968). *Ley 4179 Ley de asociaciones cooperativas y creación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo*. Recuperado el 3 de marzo de 2018 de http://www.infocoop.go.cr/cooperativismo/legislacion/ley_4179_conexas.pdf
- ASAMBLEA LEGISLATIVA (1956). *Ley Orgánica del Consejo Nacional de Producción N. 2035*. San José, Costa Rica.
- ASAMBLEA LEGISLATIVA (1983). *Ley orgánica del Instituto nacional de aprendizaje. N. 6868*. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=36651&nValor3=38641&strTipM=TC
- ASAMBLEA LEGISLATIVA (2002). *Ley 8322. Ley de Democratización de las Instancias del Decisión del Banco Popular y de Desarrollo Comunal (Reforma a la Ley Orgánica del Banco Popular, n.º 4351)*. Recuperado de: 2018.http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=49559&nValor3=53016&strTipM=TC
- CÁRDENAS, G. y MORA, A. (2012) *Visión panorámica del sector cooperativo en Costa Rica. Una larga historia del sector*. Ed. Alianza cooperativa internacional y Organización Internacional del Trabajo. La Paz, Bolivia. Recuperado el 12 de octubre de 2017 https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/wcms_185287.pdf
- CENECOOP R.L. (2017) *Gerentes líderes de INCAE*. Recuperado el 11 de noviembre de 2018 de <https://www.youtube.com/watch?v=uTFepNF6pKU>.
- COMITÉ REGIONAL AMERICANO DE MUJERES COOPERATIVISTAS ACI AMÉRICAS (1996). *Plataforma de acción de mujeres cooperativistas del continente americano*. San José, Costa Rica. Recuperado el 15 octubre de 2018 de <http://www.aciamericas.coop/IMG/cramc1996.pdf>
- CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE CENTROAMÉRICA, EL CARIBE Y SUDAMÉRICA (2010) *Programa Regional de Equidad Género y Generacional (PREG)* recuperado el 11 de noviembre de 2018 de <http://www.ccc-ca.com/programas-proyectos.php>
- HERRERA, J. (2009). *Algunos elementos a tomar en cuenta para que las mujeres logren incidencia en los espacios de dirección de las cooperativas*. Asociación de mujeres en cooperación para el desarrollo (AMUCODE) y Centro cooperativo sueco. Oficina regional para América Latina. Ed. Royo. Costa Rica.
- INSTITUTO NACIONAL DE FOMENTO COOPERATIVO (2015). *Cooperativa Molusqueros de Chomes R.L en Surgen seis cooperativas en territorios costeros de la península de Nicoya*. Recuperado el 11 de noviembre de 2018 de http://www.infocoop.go.cr/enterese/noticias/2015/febrero/febrero_4.html
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2007). *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017*. Instituto Nacional de las Mujeres. San José.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2018). *Expediente registrado en el Departamento de Organizaciones Sociales de las cooperativas*.
- COOPERATIVA DE AUTOGESTION INDUSTRIAL PANIFICADORA SAN CARLOS R.L. COOPEPAN, R.L. Recuperado el 11 de noviembre de 2018

- de <http://201.192.54.110/weblink/DocView.aspx?dbid=0&id=495&page=77&cr=1>
- COOPERATIVA AUTOGESTIONARIA DE SERVICIOS DE PROFESIONALES MULTIDISCIPLINARIOS R.L. SULA BATSU R.L. Recuperado 11 de noviembre de 2018 de <http://archivo-digitalos.mtss.go.cr/WebLink/DocView.aspx?dbid=0&id=6&page=130&cr=1>
 - COOPERATIVA DE SERVICIOS A MUJERES PRODUCTORAS Y MICROEMPRESARIAS R.L (COOPEMUPRO R.L.). Recuperado 11 de noviembre de 2018 de <http://201.192.54.110/WebLink/DocView.aspx?dbid=0&id=400&page=135&cr=1>
 - Cooperativa de Servicios Múltiples de Pérez Zeledon R.L. COOPEMUSER. R.L. Recuperado 11 de noviembre de 2018 de <http://archivodigitalos.mtss.go.cr/WebLink/DocViewM.aspx?id=279&dbid=0>
- PROGRAMA ESTADO DE LA NACIÓN IV Censo Nacional Cooperativo —1.ª ed.— San José, C.R. Instituto Nacional de Fomento Cooperativo 2012. Recuperado 14 de noviembre de 2018 de https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/censo_cooperativo_cr2012.pdf
- SALA CONSTITUCIONAL (2014) Voto N. 4630-2014 de las 16 hrs del 2-4, San José, recuperado de http://jurisprudencia.poder-judicial.go.cr/SCIJ_PJ/busqueda/jurisprudencia/jur_Documento.aspx?param1=Ficha_Sentencia&nValor1=1&cmbDespacho=0007&txtAnno=2014&strNomDespacho=Sala%20Constitucional&nValor2=616062&IResultado=1&IVolverIndice=IndiceDespSent¶m01=Sentencias%20por%20Despacho¶m2=42&strTipM=T&strDirSel=directo
- SÁNCHEZ, L.R. (2002). «Antecedentes de la legislación cooperativa costarricense». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*. ISSN: 1134-993X, Núm. 43/2009, Bilbao, págs. 73-91 91. Recuperado el 3 de marzo de 2018 de <file:///C:/Users/Roxana/Downloads/Dialnet-AntecedentesDeLaLegislacionCooperativaCostarricens-3074484.pdf>
- SÁNCHEZ, L.R. (2005). *¿Cómo se forjó la primera ley de Costa Rica donde se establece la paridad en las instancias políticas del Banco Popular y de Desarrollo Comunal?* Recuperado de: neticoop.org.uy

Dignidad y género: la eficacia de la axiología cooperativa en la conformación del principio de la igualdad humana

José Eduardo de Miranda

Doctor em Derecho; Rector de la FMB/Brasil;
Abogado parecerista fundador de Miranda & Corrêa Lima

Andréa Corrêa Lima

Mestre em Derecho; Profesora de la FMB/Brasil;
Abogada fundadora de Miranda & Corrêa Lima

Recibido: 22-12-2018
Aceptado: 09-01-2019

Sumario: Introducción; 1. Comprendiendo el sentido de género; 2. El hueco en la diversidad: cuando la ruptura de la igualdad corrompe la dignidad humana; 3. Los valores cooperativos como herramienta de disminución de las diferencias; 4 A título de conclusión: la eficacia de la axiología cooperativa en la pilastra de conformación del principio de la igualdad; 5. Referencias.

Resumen: En la medida que la humanidad evoluciona en el tiempo y prospera en el espacio, los valores existenciales cambian. La codicia y los intereses de orden material, afectan la estabilidad existencial de las personas. Hombres y mujeres pierden la identidad humana y ocupan espacios sociales en virtud de su condición de género. La diferencia se establece en el seno de las diferentes sociedades globales, y el hombre asume los puestos de poder y de crecimiento social y laboral. Sin embargo, cuando hombres y mujeres sufrían las consecuencias materiales y morales de la Revolución Industrial, la práctica cooperativa instaurada por los Probos Pioneros de Rochdale instituyó un nuevo orden moral, y axiológico, que enaltecía la igualdad y la fuerza colectiva para el enfrentamiento de las vicisitudes de la existencia. Los valores cooperativos, entonces, se muestran adecuados a la disminución de la actitud comportamental que afecta la diversidad, y tiraniza la igualdad.

Palabras clave: Dignidad. Género. Valores cooperativos.

Abstract: As humanity evolves over time and thrives in space, existential values change. Greed and material interests affect the existential stability of people. Men and women lose their human identity and occupy social spaces by virtue of their gender status. The difference is established within the different global societies, and man assumes positions of power and social and la-

bor growth. However, when men and women suffered the material and moral consequences of the Industrial Revolution, the cooperative practice established by the Rochdale Probos Pioneers instituted a new moral, and axiological, order that enhanced equality and collective strength for the confrontation of vicissitudes of existence. Cooperative values, then, are shown to be adequate to the diminution of the behavioral attitude that affects diversity, and tyrannizes equality.

Keywords: Dignity. Gender. Cooperative values.

[...] o homem primeiro existe, se encontra, surge no mundo, e se define depois.

Jean-Paul Sartre

Introducción

A partir del momento en que ingresa en la Edad Moderna, y depárase con nuevas concepciones filosóficas, el hombre descubre el sentido de su emancipación cognitiva y comportamental. En la medida que se transforma en un ser racional, que piensa, observa y ejecuta sus planes, trasciende conceptos limitadores de su relacionamiento con el mundo y con sus semejantes. Primero, el hombre ultrapasa los límites territoriales de su relación con el espacio de vida, redimensiona el concepto de finitud, y sale en una caminata de conquistas de nuevas tierras. Después instituye la sociedad organizada y confiere personalidad al Estado.

Mientras el Estado gana vida y sentido en el desarrollo de la humanidad, la esencialidad de la propiedad privada despierta una nueva forma de relación de las personas con el capital. Es entonces que los individuos pasan a discutir la dimensión de sus derechos, de manera que la libertad y la dignidad pasan a conformar la estructura de sustentación de los derechos civiles, sociales y políticos, gradualmente reconocidos por los textos constitucionales e incorporados en el escenario político de los Estados.

Cuando el mundo converge en el entendimiento político y jurídico de los derechos civiles, sociales y políticos de los hombres, la humanidad sufre un revés actitudinal y la postura codiciosa somete los individuos a condiciones existenciales y comportamentales traumáticas. Los hombres, ávidos por el poder, transmutan la génesis de la convivencia fraterna, y remiten el capital en el centro de la importancia de sus vidas. Es así que los valores que armonizaban la vida humana son entumecidos, y la igualdad entre las personas pierde su representatividad en el seno de las distintas sociedades del globo.

En el momento en que los hombres ingresan en el deletéreo proceso instaurado por la Revolución Industrial, la mano de obra humana era utilizada sin límites, y las personas fueron sometidas a condiciones inhumanas. Ejemplo de ello está la situación de las mujeres, que necesitaban cumplir «jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens» (ZAMAROLLI, 2012).

Fue bajo estas desagradables experiencias de supervivencia, que la Cooperativa de los Probos Pioneros de Rochdale ofrece un nuevo aliento a las gentes que eran tratadas como animales, sin conocer el sentido de la igualdad y de la dignidad humana. La fórmula axiológica emprendida por los Pioneros de Rochdale rescata el valor del humano, y siembra el sentido de que los hombres son iguales entre ellos únicamente en virtud de su condición humana.

Es en este sentido, y teniendo en vista que hoy por hoy la humanidad experimenta la licuefacción de los relacionamientos entre unos y otros, y en el medio del siglo xx y flujo del siglo xxi, la conducta de las personas sepulta los patrones de igualdad. En distintas ramas de la sociedad global, se puede observar que las cuestiones de género resultan más de los patrones culturales que específicamente de las diferencias naturales inherentes a la condición de una persona ser hombre o mujer. Desde hace mucho, las relaciones de jerarquía de género se establecen a favor del hombre, restando la mujer discriminada y oprimida, enfrentando dificultades para ocupar un espacio en el medio social, laboral, político y mismo académico.

As desigualdades de gênero e raça continuam a pautar a inserção das mulheres no mundo do trabalho remunerado. Em 2014, 57% das brasileiras participavam do mercado de trabalho, no qual receberam 74,5% do rendimento dos homens. A taxa de desocupação atingiu 6,9% no ano em questão, quando as mulheres corresponderam a 56,7% dos/as desocupados/as. (ONU, 2015)

De este modo, tiene el presente trabajo el objetivo de presentar los valores cooperativos presentes en la historia y en los estatutos de los Probos Pioneros de Rochdale como herramienta adecuada a la conformación de una actitud comportamental que enaltezca el valor del humano, promoviendo la consecución de la igualdad de género, y, por consecuencia, de la concretización de la dignidad.

1. Comprendiendo el sentido del género

Tradicional, y gramaticalmente, la palabra género es utilizada para clasificar palabras, dividiéndolas entre macho, hembra y neutro. Sin embargo, es importante decir que la definición de género es un fenómeno social que expone las diferencias existentes entre hombres y mujeres, inherentes al proceso de socialización.

Dentro de este análisis, es posible decir que la responsabilidad por la creación del «conceito de gênero é atribuída a construção social que torna desiguais mulheres e homens. Sua utilização representou um caráter de contraponto respondendo as interpretações biologistas que vinculam a diferença sexual às posições sociais hierarquicamente diferentes entre mulheres e homens» (SANTOS, 2010).

Se puede observar que la dualidad del hombre-mujer, macho-hembra está presente en la propia historia de la humanidad como un elemento de distinción discriminatoria entre personas de sexos diferentes. Esta dualidad, por cierto, está tiene raíz en la profundidad de la propia personalidad humana, originariamente establecida en razón de un discurso únicamente biológico sobre la condición de género. Es por esto que durante mucho tiempo la expresión sexualidad humana era examinada en virtud de una concepción heteronormativa, orientada por patrones bilógicos, que nunca jamás consideraron las cuestiones de orden psico-socio-afectivas en la construcción de la personalidad del individuo, en su totalidad como persona humana.

Por así decir, las concepciones sociales que determinaron la creación del concepto de género, decretaron, y todavía decretan, la representatividad de la correlación entre la dimensión biológica y la psico-social de la sexualidad, por tanto, entre el dualismo sexo biológico y género.

De acuerdo con Louro (1997, p. 22), el concepto de género procura traducir el modo «como as características sexuais são compreendidas e representadas ou, então, como são trazidas para a prática social e tornadas parte do processo histórico».

Desde una perspectiva semántica, género quiere decir «qualquer agrupamento de indivíduos, objetos, fatos, ideias, que tenham caracteres em comum», portanto um grupo de indivíduos que compartilhem das mesmas características que lhe foram convencionalmente atribuídas.

A lo largo del desarrollo de la humanidad, fue la condición sexual de cada persona que determinó su encuadramiento social, sufriendo las consecuencias en el espacio y en el tiempo solamente por ser hombre o mujer. Sin embargo, a partir de los año de la década de 1940, el género pasó a ser muy debatido en diferentes sectores da la sociedad. En esa época, Simone de Beauvoir, en su libro *El Segundo Sexo*, cuestionó la convencionalidad del papel de la mujer en la sociedad, afirmando que delante de los conceptos tradicionales reconocidos como válidos:

[...] as ciências biológicas e sociais não acreditam mais na existência de entidades imutavelmente fixadas, que definiriam determinados

caracteres como os da mulher, do judeu ou do negro; consideram o caráter como uma reação secundária a uma *situação*. Se hoje não há mais feminilidade, é porque nunca houve. Significará isso que a palavra «mulher» não tenha nenhum conteúdo? É o que afirmam vigorosamente os partidários da filosofia das luzes, do racionalismo, do nominalismo: as mulheres, entre os seres humanos, seriam apenas os designados arbitrariamente pela palavra «mulher». (BEAUVIR, 1970, p. 8)

Simone de Beauvoir, a través de su polémico libro *El Segundo Sexo*, propone una discusión sobre la situación de la mujer como sujeto, discutiendo sobre la condición femenina en la sociedad, además de la complicada relación de poder entre hombres y mujeres.

La obra y la tenacidad filosófica de Beauvoir fortalecen el movimiento feminista en el mundo, y, mismo que indirectamente, promueven una ruptura en la base de las estructuras sociales sostenidas por el dualismo macho y hembra. La histórica frase de Simone de Beauvoir, «nadie nace mujer, tornase mujer», sirvió de marco para los nuevos y modernos argumentos que embazaran la construcción del actual entendimiento sobre género.

2. El hueco en la diversidad: cuando la ruptura de la igualdad corrompe la dignidad humana

Es importante empezar este punto diciendo que diversidad es una palabra determinante de la calidad de diverso, desigual, diferente. Diversidad, por tanto, es indicativo de todo que es desemejante. Bajo esta acepción, de uno ser diferente del otro, es posible decir que el primero elemento de diferenciación, o de diversidad que las gentes observaron entre sí, fue aquella diferencia entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las desemejanzas biológicas innatas a la configuración de su propio cuerpo.

Visto el anterior, no se puede negar que la diversidad se fue convirtiendo en un principio, de que todo:

[...] es diverso [o distinto] o que no hay dos cosas que sean completamente iguales entre sí. Aquí se otorga al [sujeto] «todo» el predicado opuesto a aquella identidad que se le había atribuido en el principio anterior; se le otorga, por tanto, un predicado que contradice a la primera ley. Con todo, sin embargo, [se dice que] algo debe ser por sí mismo solamente idéntico consigo y, en la medida en que la diversidad sólo se atribuya a la comparación extrínseca, ese se-

gundo principio [se supone que] no debe contradecir al primero. Pero entonces resulta que sí la diversidad no pertenece al algo y a todos, no constituye tampoco ninguna determinación esencial de este [«todos» como] sujeto; este segundo principio no puede, por tanto, enunciarse de este modo.—Pero si el algo mismo, de acuerdo con el principio, es diverso, lo es mediante su propia determinidad; y entonces ya no queda mentada la diversidad como tal, sino la distinción determinada. Este es también el sentido del principio leibniziano. (HEGEL, 2005, p. 216)

A partir de la concepción del ser distinto físicamente, a lo largo del desarrollo de la humanidad, la mujer trajo consigo una huella de fragilidad, que sembró la discriminación de su condición humana en distintos sectores de la sociedad global. Comparada con el hombre, la mujer estuvo sometida a las peores condiciones funcionales para el desarrollo de trabajos específicos, recibiendo sueldos en proporciones considerablemente menores.

Las diferencias históricas ente hombres y mujeres son, aun hoy, observadas en múltiples sectores de la sociedad, generalmente en donde la homogeneidad característica de la fuerza de trabajo. Esta diferencia:

[...] deu lugar à diversidade, e onde indivíduos de diferentes grupos lutam para ocupar, em igualdade de condições, os mesmos espaços sociais e de trabalho. Entretanto, essa igualdade almejada nem sempre se concretiza. É o caso, por exemplo, de mulheres brancas e negras ou homens negros, que recebem salários menores e têm mais dificuldade de ascender a cargos executivos. (CÂMARA DE DEPUTADOS, 2013, p. 11)

A despecho de la velocidad por la cual el siglo XXI avanza, e independientemente de los avances políticos, y compromisos firmados en pro de la igualdad entre hombres y mujeres, las perspectivas de las mujeres en el mercado de trabajo siguen lejos de ser semejantes a de los hombres. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, «as mulheres são menos propensas a participar do mercado de trabalho do que os homens e têm mais chances de estarem desempregadas na maior parte dos países do mundo» (OIT, 2018).

Hay, de manera muy clara, la preservación de un sustrato diferenciador entre hombres y mujeres, que les sitúan antagónicamente en la pilastra de la igualdad, preservándoles en una condición de diferencia vital que afecta su condición humana de ser persona. Es posible decir, en Hegel (2015), que la distinción que todavía hoy se observa entre las condiciones laborales de hombres y mujeres, es distinción inmediata:

[...] la diversidad en la cual los distintos son cada uno de por sí aquello que cada uno es, y son indiferentes con respecto a su referencia a otro, la cual, por tanto, les es extrínseca. Por causa de esa indiferencia de los diversos ante su distinción, ésta cae fuera de ellos, en un tercero que compara. Esta distinción exterior es, en tanto identidad de los referidos, la igualdad, y, en cuanto no-identidad de los mismos, desigualdad. Incluso a estas determinaciones las deja el entendimiento tan fuera unas de otras que, a pesar de que la comparación tiene uno solo y el mismo sustrato, tanto para la igualdad como para la desigualdad, y a pesar de que esos distintos lados y aspectos han de darse en lo mismo, sin embargo, la igualdad es de suyo solamente lo de antes, la identidad, y la desigualdad es de suyo la distinción. (HEGEL, 2005, p. 215)

La igualdad, más allá del plan formal de los preceptos legales, constituye uno de los ejes principales de las cartas constitucionales de los países democráticos. La superación de las prácticas y conductas xenófobas, pre-conceptuosas, y desiguales, es una palanca fundamental para la efectiva construcción de una sociedad justa, fraterna, solidaria, que tiene en la dignidad humana el eje principiológico que orienta la vida y el Derecho.

Es por ello que la disminución de la identidad de condiciones entre hombres y mujeres, sea en el mercado de trabajo, o en el seno de su propia vivencia humana, es causa inmediata de la ruptura de la igualdad, y consecuente fractura de la perspectiva de dignidad. Importante, pues, decir que la dignidad humana «constitui, assim, em primeiro lugar, um valor, que é conceito axiológico, ligado à ideia de bom, justo, virtuoso. Nessa classe, ela se situa ao lado de outros valores centrais para o Direito, como justiça, segurança e solidariedade» (BARROSO, 2010, p. 10).

3. Los valores cooperativos como herramienta de disminución de las diferencias

Hoy por hoy, nadie más cuestiona el hecho de que «el Cooperativismo recorrió la historia de manos dadas con el hombre como una corriente que permitió que las gentes se aproximaran bajo valores y principios comunes, para eliminar todas las formas autoritarias de poder, y para permitir que el propio hombre encontrara los medios necesarios a su completo desarrollo en el ámbito material, económico, social, personal y espiritual» (MIRANDA, 2016, p. 16).

En este sentido, el Cooperativismo surge en la primera y más remota forma de cooperación, cuando los más antiguos hombres que

pasaron por la tierra promueven una aproximación de grupos que colaboran entre sí para la satisfacción de múltiples necesidades.

Sin embargo, fue en los medios del siglo XIX, cuando la humanidad sufría las amarguras de la Revolución Industrial que el Cooperativismo gana su configuración formal, instituida a través de la constitución de la Cooperativa de los Probos Pioneros de Rochdale. Fue justamente en los estatutos de la Cooperativa de Rochdale que el Cooperativismo pasa a ser ordenado a partir de unos «principios que sostienen una estructura organizada para la satisfacción de necesidades diversificadas, una estructura que se desarrolla a partir de la puesta en práctica de valores que permiten el desarrollo de la acción humana dirigida a la búsqueda de un bien que es común para todo un sector fragilizado: el bienestar del hombre, el bien social, económico y sobre todo, espiritual» (MIRANDA, 2012, p. 18).

Es justo en el seno de valores no materiales, que el Cooperativismo enaltece la importancia que el hombre tiene para el propio hombre, y pasa a situar la persona humana en el centro de importancia de su propia acción económica y social. Dentro de esta especificidad, la Alianza Cooperativa Internacional, cuando en el 1995, declaró la Identidad Cooperativa, promulgó la concepción axiológica del Cooperativismo, presente en el elenco de los valores llamados fundamentales y éticos. Los valores dichos fundamentales, son los esencialmente observados en la órbita de las cooperativas, reconocidos como valores de la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Ya, los valores llamados éticos, son aquellos que deben ser observados por los cooperados, y son representados por los valores de la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación social.

Por ello, es necesario decir que «los valores enumerados a lo largo de la Declaración sobre la Identidad Cooperativa reflejan los ideales trazados por los precursores, a través de las iniciativas que han apuntado a una cooperación que, además de solucionar las necesidades materiales del hombre, se ha preocupado de colaborar con su transformación moral» (MIRANDA, 2012, p. 62).

En este sentido, se puede señalar que el espíritu guía del Cooperativismo «incluye conceptos relacionados con el esfuerzo propio y la ayuda mutua serían actitudes de los socios de responsabilidad propia y de colaboración; con la idea de solidaridad y la igualdad entre los socios les lleva a procurar no sólo defenderse a sí mismos y proteger sus propios intereses, sino también defender la persona y proteger los intereses de sus coasociados» (MIRANDA, 2012, p. 64).

Los valores cooperativos presentes en los estatutos de los Probos de Rochdale, permiten entender que en la atmosfera cooperativa, hay un sentimiento común de que:

[...] los problemas de los demás merecen ser atendidos de la misma manera que los suyos; la noción de justicia en las normas, la libertad y la equidad son disposiciones de los asociados para aplicar normas justas, entre sí y con terceros, sin privilegios arbitrarios, con la libre manifestación y ejercicio de su voluntad y de la misma cooperativa; la promoción humana y educación cooperativa con un profundo respeto a la dignidad personal y un interés por la mejora de la calidad humana de los asociados; y, por fin, y sin agotar todos los aspectos implícitos, la coincidencia con los intereses generales de la comunidad. (MIRANDA, 2012, p. 64)

Mientras el valor del humano prepondere en relación a valores materiales, la axiología cooperativa es indiscutiblemente una herramienta oportuna para la disminución de las diferencias entre las personas. Los valores como un todo, y mismo los valores cooperativos, tienen aspectos subjetivos, y aspectos objetivos. El aspecto subjetivo implica un juicio de valor. Es necesario, por esto, decir que:

[...] los portadores de juicios de valor son las personas. Un juicio pertenece al sujeto que juzga. Por eso los valores han de ser asumidos por las personas libre y conscientemente. Pero los valores también tienen un aspecto objetivo. Los valores se me ofrecen, no son mi obra; vienen de fuera. No se puede determinar arbitrariamente lo que es bueno o bello. Y esto es particularmente verdadero respecto a los valores morales. No los creo; se me imponen a mí; me solicitan. Es decir, que los valores tienen un fundamento. Por ello, más que hablar de elección de valores, habría que hablar de reconocimiento de valores. (ARANZADI, 1995, p. 209)

En cuanto pauta actitudinal de cooperativistas y de las propias cooperativas, los valores del Cooperativismo señalan la metamorfosis necesaria al rescate del valor del humano, puesto que sirven para orientar la actitud humana en el sentido de reconocer la reciprocidad de la importancia que los hombres poseen entre sí, para vivir en comunidad. Es así que la humanidad logrará disminuir las diferencias, mismo sabiéndose que el hombre enfrente, diuturnamente, dos especies muy particulares de desigualdades:

[...] uma que chamo de natural ou física, porque é estabelecida pela natureza, e que consiste na diferença de idades, da saúde das

forças do corpo e das qualidades do espírito, ou da alma; a outra que se pode chamar de desigualdade moral ou política, porque depende de uma espécie de convenção, e que é estabelecida ou, pelo menos, autorizada pelo consentimento dos homens. Consiste esta nos diferentes privilégios de que gozam alguns com prejuízo dos outros, como ser mais ricos, mais honrados, mais poderosos do que os outros, ou mesmo fazerem-se obedecer por eles. (ROUSSEAU, 1754)

Es en el orden de la transformación moral, que se puede encontrar la eficacia de la axiología cooperativa, teniendo en cuenta que la práctica de la cooperación, sistematizada por el Cooperativismo, instituye un nuevo orden actitudinal intrínseco a la superación de cualquiera práctica que pueda afectar la igualdad e la dignidad de las gentes. Los valores cooperativos son imperiosos para hacer con que las personas perciban la importancia recíproca de una y de las otras en sus respectivas vidas. Es el hombre que importa al hombre, y no su situación económica, social o de género.

4. A título de conclusión: la eficacia de la axiología cooperativa en la pilastra de conformación del principio de la igualdad

Con su peculiar sabiduría, Santos suele decir que «temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades» (SOUZA SANTOS, 2003, P. 56).

Es de este modo, que uno tiene que considerar que «la igualdad, como valor supremo de una convivencia ordenada, feliz y civil, y por consiguiente, de una parte, como aspiración perenne de los hombres que viven en sociedad, y de otra, como tema constante de las ideologías y de las teorías políticas, queda emparejada a menudo con la libertad» (BOBBIO, 1993, p. 53).

Sin embargo, uno no puede olvidar jamás que en la medida que el hombre progresa y se organice en las colectividades, más grande es el grado de diferenciación a que afecta su sistema legislativo. Las leyes sitúan en los mismos comandos todos los individuos, y, casi siempre:

[...] atende a diferenças de sexo, de profissão, de atividade, de situação econômica, de posição jurídica, de direito anterior; raramente regula do mesmo modo a situação de todos os bens, quase sempre os distingue conforme a natureza, a utilidade, a raridade, a in-

tenacidade da valia que oferecem a todos; raramente qualifica de um modo único as múltiplas ocorrências de um mesmo fato, quase sempre as distingue conforme as circunstâncias em que se produzem, ou conforme a repercussão que têm no interesse geral. (DANTAS, 1953, p. 64)

En este sentido, merece observar la realidad existencial que afectaba a los Pioneros de Rochdale, y la actitud que tomaron para transformar la experiencia negativa, en una oportunidad de búsqueda por mejores condiciones de vida. Contrariando todas las expectativas y posibilidades del injuriado medio en que vivían, los Probos de Rochdale alcanzaron un punto de equilibrio actitudinal que les permitió abandonar dificultades y desigualdades para articular en las acciones apropiadas a la mudanza de sus vidas.

Además de sistematizar un proceso de motivación sistémica y continua, los Pioneros de Rochdale, encontraron en la identidad de la condición humana de ser persona la fuerza necesaria para la superación de sus problemas. Indiferentes a la situación de miserabilidad que les afectaba, «alimentaram a obstinação de que a melhoria nas condições de vida apenas seria possível se deixassem de lado o sentimento de dor, de revolta, e de vítima da fatalidade, para entabular um exercício de ação coletiva, de estímulo conjugado e confiança recíproca de que todos seriam capazes» (MIRANDA, 2017, p. 119).

Los Probos de Rochdale formatearon unos estatutos sociales en que constituirán una orientación axiológica de ser y estar, que enalteció la condición humana en los grados de importancia de su existencia. La igualdad entre ellos, y la dignidad, fue el eje de su actuación, y la fuerza conjunta de sus quehaceres fue fundamental para trazar «o paradigma da cooperatividade alicerçada sobre o reconhecimento do valor que todos representavam para todos. Jamais pensaram no interesse apenas de um. Formaram a consciência de que em conjunto, eles eram um todo que se fortalecia, mostrando-se próprio para o enfrentamento de qualquer adversidade (MIRANDA, 2017, p. 120).

La tenacidad axiológica presente en los estatutos de la cooperativa de los Pioneros de Rochdale sirve de palanca de orientación para que las gentes no utilicen de las diferencias naturales, o físicas, para oprimir la igualdad social, sojuzgando la equidad y la armonía relacional en el mundo de la vida. La igualdad es un valor innato a la axiología de la cooperación, pues es ella que sitúa a los hombres en el centro de sus preocupaciones y realizaciones.

5. Referencias

- ARANZADI, Dionísio. *El arte de ser líder empresarial hoy*. Vitoria: Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, 1995.
- BARROSO, Luís Roberto. *Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação*. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010.
- BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo*. Tradução de Sérgio Milliet. 4.^a ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.
- BOBBIO, Norberto. *Igualdad y libertad*. Introducción de Gregorio Peces-Barba. Barcelona: Paidós I.C.E./U.A.B., 1993.
- CÂMARA dos Deputados. *Reflexões sobre diversidade e gênero*. Brasília: Edições Câmara, 2013.
- DANTAS, Francisco Clementino de San Tiago. «Igualdade perante a Lei e due process of law: contribuição ao estudo da limitação constitucional do Poder Legislativo». In *Problemas de direito positivo: estudos e pareceres*. Rio de Janeiro: Forense, 1953.
- HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Enciclopedia de las ciencias filosóficas en compendio*. Madri: Alianza Editorial, 2005.
- LOURO, Guacira Lopes. *Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista*. Petrópolis: Vozes, 1997.
- MIRANDA, José Eduardo de. *Filosofia cooperativa: análise del proceso de conformación del Cooperativismo*. Lisboa: Juruá, 2016.
- *De la crisis de identidad al rescate de la génesis del cooperativismo*. Madrid: Dykinson S. L., 2012.
- *Maldita facul: tô dentro e agora?* Curitiba: Primas, 2017.
- ONU. 2015. *17 objetivos para transformar nosso mundo*. Disponible en: «<https://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>» Acceso en 16 de diciembre del 2018.
- OIT. *Participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens*. Disponible en «<https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>» Acceso en 16 de diciembre del 2018.
- ROUSSEAU, Jean-Jacques. *Discurso sobre a origem da desigualdade*. Tradução de Maria Lacerda de Moura. Edição Ridendo Castigat Mores. 1754, p. 39.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural. Introdução: para ampliar o cânone do reconhecimento, da diferença e da igualdade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- SANTOS, Juliana Anacleto dos. *Gênero na teoria social: papéis, interações e instituições*. 2010. Disponible en: «<http://www.ufjf.br/virtu/files/2010/05/artigo4a5.pdf>» Acceso en 16 de diciembre del 2018.
- ZAMARIOLLI, Marlene Mota. *A mulher na política*. Disponible en «www.portal.santos.sp.gov.br» Acceso en 27 de noviembre del 2018.

Consideraciones en torno al enfoque de género en las Cooperativas No Agropecuarias en Pinar del Río

C. Orisel Hernández Aguilar

Doctora en Ciencias Jurídicas. Profesora Titular del Departamento de Derecho de la Universidad de Pinar del Río, Cuba

Recibido: 19-12-2018

Aceptado: 04-01-2019

Sumario: 1. A modo de introducción. 2. Acceso de las féminas a la condición de socias en las CNA de Pinar del Río. 3. Aporte de las socias a las CNA de Pinar del Río. 4. Participación de las socias en el retorno cooperativo en las CNA de Pinar del Río. 5. Acceso de las socias a cargos de dirección y estilos de dirección en las CNA de Pinar del Río. 6. Autogestión de las condiciones y el régimen de trabajo y del descanso en las CNA de Pinar del Río. 7. Educación, capacitación e información en las CNA de Pinar del Río. 8. A modo de conclusiones. Bibliografía.

Resumen: El presente trabajo parte de la tesis de que los entes cooperativos, desde su naturaleza flexible, democrática y social pueden implementar, con mayor eficiencia, un mejor tratamiento de género. En Cuba, la introducción de las cooperativas no agropecuarias (CNA) ha generado importantes expectativas en tal sentido. Por tal razón, luego de cinco años de desarrollo de las CNA, conviene realizar un análisis para determinar cuánto se ha utilizado la potencia igualitaria de dichas figuras. Para ello, la exposición se ha centrado en el estudio de la realidad de Pinar del Río tratando, por separado, un conjunto de indicadores que permitirán comprender de forma general hasta dónde se ha llegado en la materialización del enfoque de género.

Palabras clave: cooperativas no agropecuarias, género y regulación jurídica.

Abstract: The present work is based on the thesis that cooperative entities, from their flexible, democratic and social nature, can implement, with greater efficiency, a better gender treatment. In Cuba, the introduction of non-agricultural cooperatives (CNA) has generated significant expectations in this regard. For this reason, after five years of development of the CNA, it is convenient to carry out an analysis to determine how much the equal power of said figures has been used. To this end, the exhibition focused on the study of the reality of Pinar del Río, dealing separately with a set of indicators that will allow a general understanding of the extent to which the materialization of the treatment of gender issues has materialized.

Keywords: non-agricultural cooperatives, gender and legal regulation.

1. A modo de introducción

Los entes cooperativos, desde su naturaleza flexible, democrática y social pueden implementar, con mayor eficiencia, el tratamiento de género en su desarrollo, creando un beneficio —no solo empresarial— en su desenvolvimiento, sino reportando una importante contribución a la sociedad al propiciar un espacio adaptable a las necesidades de las féminas dentro del ámbito laboral, favoreciendo así su inserción y permanencia en estas organizaciones.

Dado el carácter relativamente reciente de la presencia de las cooperativas en los sectores no agropecuarios en Cuba, resultan insuficientes los estudios relativos a la relación que se genera entre las cooperativas no agropecuarias (CNA) y el fomento de condiciones laborales inclusivas y favorecedoras para las mujeres. Por ello, el presente trabajo centra la atención en analizar la experiencia de las CNA de la provincia de Pinar del Río en este particular.

Las reflexiones que se ofrecen atienden a elementos tales como aportes exigidos a las mujeres, acceso de estas a cargos de dirección, estilos de liderazgos asumidos, condiciones de trabajo, régimen de trabajo y descanso, participación en el retorno cooperativo¹ y otros que ilustran en qué medida se han potenciado los aspectos que sirven, o pueden servir, para hacer de las CNA entidades ajustadas a las particularidades de este grupo social en el entorno nacional.

En la exposición que sigue se tratan por separado los indicadores seleccionados para procurar una determinación del nivel alcanzado en la materialización del tratamiento de las cuestiones de género dentro de las noveles cooperativas. Esta forma de construcción del discurso se ha seleccionado por razones puramente metodológicas, conociéndose la interrelación que existe entre los aspectos que se abordan, a fin de

¹ Algunos de estos indicadores o criterios han sido asumidos como referentes en diversos estudios que han abordado la temática de enfoque de género. V. gr.: COCETA: *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el cooperativismo de trabajo asociado en España*, Madrid, 2004; ELIO CEMBORAIN, E.: «Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres», *GEZKI*, N.º 2, 2006, pp. 35-71; MATEOS DE CABO, R., ITURRIOZ DEL CAMPO, J. y GIMENO NOGUÉS, R.: «La participación financiera y el papel de la mujer en la toma de decisiones de las sociedades cooperativas: los consejos de administración», *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 18, núm. 3, 2009, pp. 65-82; ARROYO SÁNCHEZ, P.: «Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España», *REVESCO* n.º 105, 2011, pp. 115-142; COTULA, L.: *Género y legislación. Los derechos de la mujer en la agricultura*. FAO, Roma, 2007; y LASSALETTA GARCÍA, P.J.: *El acceso a la condición de socio en la sociedad cooperativa de trabajo asociado*. Junta de Andalucía, Madrid, 2010.

sistematizar enfoques provenientes de diversas fuentes que aluden a los mismos.

De partida se asume la tesis de que, a pesar de las capacidades para potenciar un adecuado enfoque de género por parte de las cooperativas², no es esta su razón de ser. El objetivo prioritario de las cooperativas de trabajo asociado, en las cuales se centra la atención en este trabajo, «no ha sido conseguir una igualdad entre hombres y mujeres, sino entre el colectivo trabajador en general»³. Ello no implica que el movimiento cooperativo pretiriera las cuestiones de género, pero ciertamente en su dinámica se ha evidenciado una notable contradicción entre teoría y práctica, evidenciando la preponderancia de valores, principios y reglas masculinos⁴.

La preocupación por la igualdad entre los socios hombres y mujeres es una derivación, que podría considerarse natural, del principio de igualdad. De hecho, esto se consagra en la Ley Marco para las Cooperativas de América Latina (ACI-Américas, 2009) en su artículo 21, de lo que resulta una sensible limitante, al promover la «igualdad de género», que no es la aspiración idónea para una atención coherente de las múltiples connotaciones que tiene un término tan complejo como «género».

En este escenario general, y con sus características propias, se insertan las CNA cubanas, de las cuales las doce⁵ pinareñas hacen parte,

² Vid. HERNÁNDEZ AGUILAR, O.: «La relación género y cooperativa en el ordenamiento jurídico cubano. Una aproximación a su realidad y a sus perspectivas ante el proceso de perfeccionamiento del modelo económico en el país». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 46, 2012, pp. 297-320.

³ ELIO CEMBORAIN, E.: *Perspectiva de género en el cooperativismo: retos y controversias*, recuperado de <http://www.euskonews.com/0641zbk/gaia64101es.html>, en fecha 19 de junio de 2018.

⁴ Cfr. APELQVIST, K.: «Estrategias para una autoridad compartida entre hombres y mujeres en las cooperativas». *Revista de Cooperación Internacional*, n.º 1, 1996, pp. 35-47.

⁵ Son ellas: la Cooperativa no Agropecuaria de Primer Grado Taller de Reparación de Calzado Estrella Roja (CNA-TRCER); la Cooperativa no Agropecuaria Casa Colonial (CNA-CC); la Cooperativa no Agropecuaria Restaurant Cielo Azul (CNA-RCA); la Cooperativa no Agropecuaria de Primer Grado Taller de Electrónica «Hermanos Cruz» (CNA-TEHC); la Cooperativa no Agropecuaria de Primer Grado Atelier «La Moda» (CNA-ALM); la Cooperativa no Agropecuaria de Primer Grado «Clavel Cooperativa» (CNA-C); la Cooperativa no Agropecuaria de Primer Grado Combinado Industrial Pinar del Río (CNA-CIPR); la Cooperativa no Agropecuaria de Primer Grado «Francisco Hernández Macurán» (CNA-FHM); la Cooperativa no Agropecuaria de Producción y Restauración de Bienes Muebles e Inmuebles (CNA-PRBMI); la Cooperativa no Agropecuaria de Primer Grado «Cooperativa Ornitológica de Cuba Pinar del Río» (CNA-COCPR); la Cooperativa no Agropecuaria de Primer Grado «Café Pinar» (CNA-CP); y la Cooperativa no Agropecuaria de Primer Grado Recuperación de Desechos Viñales (CNA-RDV).

también con sus especificidades. En el acercamiento que se expone seguidamente, se analiza el marco legal vigente (en lo fundamental el Decreto-Ley n.º 305 «De las cooperativas no agropecuarias» (DL305/2012), y el Decreto n.º 309 «Reglamento de las cooperativas no agropecuarias de primer grado» (D309/2012)); los documentos propios de las CNA estudiadas, que figuran en el Registro de la Propiedad Mercantil de la Dirección Provincial del Ministerio de Justicia en Pinar del Río (RPM-DPJ-PR); artículos, ponencias, tesis y otros materiales elaborados por estudiosos de las materias en cuestión.

2. Acceso de las féminas a la condición de socias en las CNA de Pinar del Río

Las cooperativas, en tanto son organizaciones voluntarias, se conciben como entidades abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de asociarse, sin discriminaciones de ninguna índole. Sin embargo, uno de los primeros aspectos que se constata con la lectura de la legislación vigente para las CNA, es que en ella prima un lenguaje sexista y excluyente, en el sentido de que se alude solo a los socios, excluyendo toda referencia a las socias⁶. Por ende, el acceso de las féminas se colige de la lógica general del ordenamiento jurídico cubano, que prohíbe la discriminación —incluida la que es motivada por razón del sexo de las personas⁷—, y cuenta con importantes regulaciones en defensa de los derechos de las mujeres, pero que aun adolece de una redacción que podría calificarse de tradicionalista⁸.

Partiendo de que ese manejo lingüístico no supone mayores inconvenientes prácticos, se asume que en el ingreso a las CNA prima la vo-

⁶ Cfr. VELÁZQUEZ QUINTIÁN, S. y BARRERA RODRÍGUEZ, S.: «Una mirada con enfoque de género a la legislación y la realidad de una cooperativa no agropecuaria cubana». *Revista Idelcoop*, n.º 218, 2016, pp. 79-92.

⁷ Cfr. Capítulo VI «Igualdad», de la Constitución de la República de Cuba (vigente), Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Especial, La Habana, 24/02/1976, reformada por la Ley de Reforma Constitucional, Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Extraordinaria, n.º 9, La Habana, 13/07/1992 y por la Ley de Reforma Constitucional, Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Extraordinaria, n.º 10, La Habana, 16/07/2002.

⁸ Vid. SILVA GONZÁLEZ, J.L.: *Fundamentos para una crítica propositiva al enfoque de género en el ordenamiento jurídico cubano: Estrategia para su implementación*. Tesis presentada en opción al título de Licenciado en Derecho. Universidad de Pinar del Río, 2014.

luntariedad (artículo 4, inciso a), DL305/2012), a pesar de reconocer que hubo limitaciones iniciales en el proceso de constitución de algunas de ellas⁹. Ello, unido al principio de puertas abiertas, implica que no haya obstáculos generales para la incorporación de las socias, salvo los que se desprenden de la propia naturaleza del principio y de puntuales incongruencias legales¹⁰.

Además, las condiciones objetivas del contexto cubano —gracias a las conquistas sociales alcanzadas luego de 1959— presenta como superadas algunas tradicionales desigualdades de género asociadas a la alfabetización, la formación por competencias, la propiedad de la tierra y el acceso al crédito, con lo cual no operan tales factores como limitaciones a la participación de las mujeres en las cooperativas.

No obstante, en la composición de la membrecía de las CNA analizadas hay un claro predominio masculino, siendo la excepción la cooperativa de mujeres CNA «Atelier La Moda»¹¹ (CNA-ALM). Determinar las causas de dicha situación podría ser complicado, pues cada caso es único en sí mismo, pero debe considerarse con justeza en cada uno de ellos que la integración por sexos está fuertemente condicionada por la composición anterior de las entidades estatales de las que derivan¹² y de la naturaleza de la actividad productiva que asumen como objeto social.

⁹ Vid. PIÑEIRO HARNECKER, C.: *Diagnóstico preliminar de las cooperativas no agropecuarias en La Habana, Cuba*. Recuperado de <https://www.ceec.uh.cu/file/569/download?token=VfqEKMZE>, el 18 de abril de 2016 y VUOTTO, M.: «Las cooperativas no agropecuarias y la transformación económica en Cuba: políticas, procesos y estrategias». *Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO)*, recuperado de http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2016.v120.49697, el 18 de abril de 2016.

¹⁰ Vid. RODRÍGUEZ MUSA, O. y HERNÁNDEZ AGUILAR, O.: «Apuntes críticos sobre la implementación jurídica del principio cooperativo de «adhesión voluntaria y abierta» en Cuba». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, No. 51, 2017, pp. 79-98.

¹¹ Vid. HERNÁNDEZ AGUILAR, O. y VALLE RÍOS, D.: «La Cooperativa No Agropecuaria Atelier «La Moda»». Aproximación a la experiencia de una cooperativa de mujeres». *Apuntes de Derecho Cooperativo para Cuba*, Ediciones Loynaz, Pinar del Río, 2018, pp. 264-288.

¹² Vid. RODRÍGUEZ MUSA, O. y RIVERA GORT, J.J. (2015): «Historia y realidad jurídica de la cooperativa en Cuba. Aproximación desde la experiencia práctica a las noveles cooperativas no agropecuarias en Pinar del Río». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, N.º 49, pp. 195-222.

Tabla I
**Composición por sexos
de los(as) asociados(as) a las CNA de Pinar del Río**

CNA	Total inicial de asociados	Socios	Socias	Total actual de asociados	Socios	Socias
CNA-TRCER	12	5	2	12	4	2
CNA-CC	12	7	5	10	4	6
CNA-RCA	9	4	5	9	4	5
CNA-TEHC	15	12	3	15	12	3
CNA-ALM	8	—	8	9	—	9
CNA-C	15	8	7	16	9	7
CNA-CIPR	19	17	2	18	16	2
CNA-FHM	17	14	3	24	20	4
CNA-PRBMI	10	8	2	11	9	2
CNA-COCPR	29	23	6	29	23	6
CNA-CP	12	10	2	13	10	3
CNA-RDV	7	7	—	6	6	—

Fuente: Elaboración propia tomando como fuente los legajos del RPM-DPJ-PR.

3. Aporte de las socias a las CNA de Pinar del Río

El tercero de los principios cooperativos que sistematiza la Declaración sobre la Identidad Cooperativa de la ACI para delinear la institución, establece que: «Los asociados contribuyen equitativamente a la formación del capital de su cooperativa y lo administran democráticamente». De esta manera se orienta sobre la forma en que los/las socios(as) deben invertir en sus cooperativas y manejar sus resultados económicos.

En Cuba, el Decreto Ley 305/2012, exige que las CNA cuenten al momento de su constitución con un capital de trabajo inicial integrado a partir del aporte dinerario que realizan sus miembros y de los créditos bancarios que se otorguen con ese objetivo (artículo 21, DL305/2012). Además, se deja sentado que los/las socios(as), con independencia de cualquier otro aporte que hagan, están en la obligación de participar con su trabajo (artículo 23, DL305/2012).

Al respecto, se han suscitado importantes cuestionamientos sobre la admisibilidad de «otras aportaciones diferentes al dinero, di-

gase bienes, otros derechos distintos a los de créditos»¹³, a los cuales parece que no se cierra por completo el citado artículo 23. Entre los asuntos relativos a la materia por precisar figuran: «¿además del dinero y los derechos de créditos, qué más pudiera ser objeto de aportación? ¿En qué momento se pueden realizar las mismas? ¿Cómo se realizaría el proceso de valuación de esos aportes no dinerarios? ¿En qué concepto se realiza la aportación?»¹⁴¹⁵. La consecuencia práctica de esta regulación, puede constatarse —al menos en Pinar del Río— en que los socios y socias de las CNA restrinjan sus aportes a dinero y trabajo.

De forma general no se hace distinción en cuando al sexo a la hora de disponer el monto a abonar, aunque al momento de su constitución, en dos de estas organizaciones, se admitieron —tanto a hombres como a mujeres— contribuciones de diferente cuantía. Esto supone, que por parte de los fundadores, se hicieron valoraciones sobre las particulares posibilidades de desembolso de efectivo de algunos de ellos, pudiendo incluirse en ellas razones vinculadas al género.

En el caso de las disposiciones estatutarias que fijan los montos mínimos para futuras incorporaciones, resultaría factible que se contemplaran reglas —de preferencia en un Reglamento interno— que ordenen efectuar reflexiones particularizadas ante cada nuevo ingreso, de manera que el tratamiento de género se enfocara como uno de los elementos a tener en cuenta.

¹³ MESA TEJEDA, N.T.: «Reflexiones críticas en torno a la regulación de las cooperativas no agropecuarias en Cuba». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 48, 2014, pp. 227-243.

¹⁴ En este sentido puede resultar ilustrativa la Indicación Metodológica n.º 4. Dirección de Notarías del MINJUS de 3 de septiembre de 2015 que dispone se dé el *nomen iuris* de «Escritura pública de aporte al patrimonio de la Cooperativa no Agropecuaria de primer grado denominada...» al documento notarial que formalice el aporte a las cooperativas de bienes muebles o inmuebles sujetos a regulaciones especiales.

¹⁵ MESA TEJEDA, N.T.: *ob. cit.*, p. 237.

Tabla II
Aportes de los/las asociados(as) a las CNA de Pinar del Río

CNA	Aporte al momento de la constitución (cada socio)	Aporte al momento de la constitución (cada socia)	Aporte al posterior a la constitución (cada nuevo socio)	Aporte al posterior a la constitución (cada nueva socia)
CNA-TRCER	200 CUP	200 CUP	300 CUP (como monto mínimo)	300 CUP (como monto mínimo)
CNA-CC	170 CUP	170 CUP	200 CUP (como monto mínimo)	200 CUP (como monto mínimo)
CNA-RCA	100 CUP	100 CUP	1000 CUP (como monto mínimo)	1000 CUP (como monto mínimo)
CNA-TEHC	100 CUP	100 CUP (salvo una que aporta 200 CUP)	100 CUP (como monto mínimo)	100 CUP (como monto mínimo)
CNA-ALM	—	168.75 CUP	—	200 CUP (como monto mínimo)
CNA-C	A partir de un monto mínimo de 40 CUP es diferente para cada socio	A partir de un monto mínimo de 40 CUP es diferente para cada socia	500 CUP (como monto mínimo)	500 CUP (como monto mínimo)
CNA-CIPR	100 CUP	100 CUP	100 CUP (como monto mínimo)	100 CUP (como monto mínimo)
CNA-FHM	100 CUP	100 CUP	Si provienen de la entidad estatal que les dio origen 100 CUP, si no 500 CUP	Si provienen de la entidad estatal que les dio origen 100 CUP, si no 500 CUP
CNA-PRBMI	100 CUP	100 CUP	100 CUP (como monto mínimo)	100 CUP (como monto mínimo)
CNA-COCPR	250 CUP	250 CUP	250 CUP	250 CUP
CNA-CP	500 CUP	500 CUP	500 CUP (como monto mínimo)	500 CUP (como monto mínimo)
CNA-RDV	500 CUP	—	500 CUP (como monto mínimo)	—

Fuente: Elaboración propia tomando como fuente los legajos del RPM-DPJ-PR.

4. Participación de las socias en el retorno cooperativo en las CNA de Pinar del Río

Como resultado de sus aportes los/las cooperativistas pueden recibir beneficios de forma directa o inmediata, a través de la participación o utilización del servicio concebido como objeto social de la asociación, o de forma indirecta o mediata, en un momento posterior mediante el «retorno cooperativo». Por razones éticas y, también muchas veces, por disposición legal, al menos una parte importante de los excedentes¹⁶ no puede ser distribuida entre los asociados a ningún título, ni acrecentarán sus aportaciones individuales; sino que conformarán el patrimonio común de la entidad, reflejo de lo que se ha logrado en colectivo y para disfrutarlo en este concepto.

La posibilidad de que haya un retorno cooperativo repartible entre los/las miembros de las CNA está subordinada a la existencia de un balance positivo en términos de liquidez en el ejercicio, luego de la deducción de determinados montos que se asignan a finalidades tales como fondos, reservas y otras que se regulan en las normas generales o internas (artículo 57, D309/2012).

Según el artículo 60 del Decreto 309 «Los anticipos de las utilidades a los socios serán en efectivo, bienes o servicios». Sin embargo, en el modelo propuesto a los notarios del país, en el Seminario para los Notarios sobre los Requisitos Formales para la Constitución de Cooperativas de Primer Grado, de la Dirección de Notarías y Registros Civiles del Ministerio de Justicia, se consigna que «Los anticipos de las utilidades a los socios será en efectivo (*además, según determinen pudiera ser en bienes o servicios*)», dándole clara preferencia —con una interpretación restrictiva de la norma— al efectivo sobre las otras formas de compensación. Ello terminó, en el caso de la provincia de Pinar del Río, por traducirse en la reducción absoluta en este sentido que se constata en todos los estatutos adoptados por las CNA.

Otra confusión que no es atribuible en exclusiva a los cooperativistas es la relativa a la identidad entre salario y anticipo. En las indicaciones del Seminario citado cuando se propone el artículo relativo a la

¹⁶ Estos se definen como «sobrante del producto de las operaciones totales de la cooperativa, deducidos los costos y los gastos generales, las depreciaciones y provisiones, después de deducir ciertos porcentajes para fondos especiales del producto de las operaciones totales». BASTIDAS DELGADO, O.: *La Especificidad Cooperativa Apuntes para un Cooperativismo Alternativo*, Centro de Estudios de la Participación, la Autogestión y el Cooperativismo (CEPAC), Universidad Central de Venezuela, 2009, p. 4.

forma de cálculo del anticipo, si bien se reproduce la fórmula del Reglamento General, acto seguido se yerra al señalar que «*Se calcula el anticipo mínimo y a partir de la estructura de la escala salarial vigente entre las diferentes categorías se le aplicaría esa estructura*¹⁷». Aunque el documento plantea que se trata solo de una idea a considerar al no proponer ninguna otra en un contexto de limitado conocimiento del fenómeno cooperativo dio paso a una copia acrítica de ese modelo. De hecho, siete (CNA-ALM, CNA-TEHC, CNA-RCA, CNA-C, CNA-TRCER, CNA-CC y CNA-CP) de las 12 CNA de Pinar del Río en sus estatutos originales dispusieron suma fija a devengar por cada socio(a) al mes en concepto de anticipo. Las cinco restantes no se excluyen porque lograran planificar reales anticipos, sino porque el nivel de oscuridad de los enunciados normativos no permite conocer con claridad el criterio asumido.

Estas insuficiencias son una consecuencia de un proceso que rebasa los límites territoriales de la provincia, y que está signado por la escasa conciencia cooperativa y la ponderación en la conciencia social del enfoque lucrativo, que conspiran en muchos casos contra una previsión equitativa de los términos del retorno¹⁸.

A medida que se ha ganado en conocimientos al respecto, se han realizado modificaciones en los estatutos de las referidas CNA. De hecho, seis de las doce CNA existentes han cambiado sus estatutos en este punto. No obstante, solo en cuatro (CNA-ALM, CNA-C, CNA-TRCER y CNA-CP) de estos casos se adopta una modalidad de cálculo de la participación a través de por cientos en función de las utilidades disponibles y las características de la labor del miembro. Para las otras dos entidades (CNA-COCPR y CNA-CNA-CC) no es posible, desde la lectura de lo previsto, determinar con exactitud qué método en particular se propone.

A pesar de todas estas imperfecciones, el tratamiento de hombres y mujeres en cuanto a la participación en el retorno es absolutamente

¹⁷ La cursiva es de la fuente original.

¹⁸ «...en comprobaciones realizadas por la Contraloría General de la República, (...) se detectaron cooperativas que el que menos ganaba, ganaba 3 000 pesos, y el presidente 37 000 pesos, catorce veces más». MURILLO JORGE, M.: «Intervención del miembro del Buró Político del Comité Central del Partido Comunista de Cuba y Jefe de la Comisión de Implementación y Desarrollo, en el X Periodo Ordinario de Sesiones de la VIII Legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular, en el Palacio de Convenciones». *Periódico Granma*. 21 de diciembre de 2017. Recuperado de <http://www.granma.cu/cuba/2017-12-22/los-problemas-que-hemos-enfrentado-en-la-actualizacion-son-mas-complejos-y-mas-profundos-que-loque-habiamos-pensado-22-12-2017-02-12-01>, el 22 de enero de 2018.

equitativo. Esto se puede atribuir a lo entronizado que se encuentra en el ámbito laboral estatal el principio de igual trabajo, igual salario para hombres y mujeres, algo que también se extrapola, en sentido positivo, al ámbito cooperativo. Si en este sentido puede apreciarse alguna limitación, estaría vinculada a la superior valoración que se hace de la labor de los directivos de la cooperativa con respecto al resto de los/las socios(as)-trabajadores, pues en esta dinámica las femeninas resultan desfavorecidas dada su mejor presencia en los cargos de dirección.

5. Acceso de las socias a cargos de dirección y estilos de dirección en las CNA de Pinar del Río

Aun cuando en las cooperativas debe primar una dinámica organizativa participativa e igualitaria, distintos trabajos muestran que la presencia femenina en los órganos de gobierno de estas entidades es inferior a la masculina¹⁹.

En Cuba, las CNA cuentan con una estructura orgánica, integrada por: Asamblea General, Junta Directiva, Órgano de Administración y Comisión de Control y Fiscalización (artículos 33-45, D309/2012). Toda vez que en el primero de estos hay presencia de la universalidad de los miembros, se debe centra la atención en la composición que han tenido los restantes órganos.

En las entidades estudiadas, en clara correspondencia con su mayoritaria integración por socios hombres, se constata que en los cargos de dirección priman los asociados del sexo masculino, a los cuales, además, se les atribuyen con preferencia las responsabilidades de mayor peso —Presidente y Administrador—, reproduciendo claramente los estereotipos existentes en la sociedad. Este estado de cosas no es atribuible en modo alguno a la regulación vigente al respecto —que da iguales posibilidades a unos y otras para su incorporación a tales responsabilidades—, por lo cual las causas últimas de esta situación debe indagarse en el terreno de la subjetividad individual y colectiva de los/las involucrados(as).

¹⁹ Vid. ESTEBAN SALVADOR, M.L.: «¿Son las cooperativas más favorables a la presencia de mujeres en los consejos que otras entidades?». *Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO)*, n.º 110, 2013, pp. 96-128.

Tabla III

Composición por sexos de cargos de dirección de las CNA de Pinar del Río

CNA	Presidente(a)	Sustituto(a) del Presidente	Secretario(a)	Administrador(a)	Comisión de Control y Fiscalización
CNA-TRCER	Hombre	Mujer	Mujer	—	Hombre
CNA-CC	Hombre	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre
CNA-RCA	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer
CNA-TEHC	Hombre	Hombre	Mujer	—	Hombre
CNA-ALM	Mujer	Mujer	Mujer	—	—
CNA-C	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer	Hombre
CNA-CIPR	Hombre	Hombre	Hombre	—	Hombre
CNA-FHM	Hombre	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
CNA-PRBMI	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Mujer
CNA-COCPR	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre
CNA-CP	Hombre	Hombre (inicial) Mujer (actual)	Mujer	Hombre	Hombres
CNA-RDV	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre	Hombre

Fuente: Elaboración propia tomando como fuente los legajos del RPM-DPJ-PR.

La realidad descrita supone la presencia de un escenario en el cual no es posible aprovechar los beneficios que aportaría el liderazgo femenino. Coincidiendo con varios(as) estudiosos(as) del tema²⁰, se puede sostener que los estilos de dirección de las mujeres son diferentes de los de los hombres, fundamentalmente por cuanto la presencia

²⁰ Se suscriben —en general— las ideas sostenidas en: ESTEBAN SALVADOR, M.L., GARGALLO CASTEL, A. y PÉREZ SANZ, F.J.: «¿Presentan las cooperativas contextos favorables para la igualdad de género?: Especial referencia a la provincia de Teruel». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N.º 88, 2016, pp. 61-92; GÓMEZ ÁLVAREZ, J. y SÁNCHEZ BARRIOS, M.: «La participación de la mujer en los consejos de administración de empresas del Ibex-35». *Revista de Humanidades*, n.º 16, 2009, pp. 1130-5029; KRISHNAN, H. y PARK, D.: «A few good women –on top management teams». *Journal of Business Research*, N.º 58, 2005, pp.1712-1720; y RIBAS, M.: «Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco». *Revista Vasca de Economía Social*, n.º 2, 2006, pp.153-175.

estas en los equipos directivos refuerzan la cooperación y el trabajo en equipo, lo que se revierte positivamente en los resultados de la organización.

A la complejidad —*per se*— de la temática relativa a los estilos de dirección, se le suma —en el caso de las CNA— las carencias que presentan las normas dinamizadoras de la vida cooperativa. En el diagnóstico inicial de PIÑEIRO HARNECKER —ya referido— se aprecia que no se ha establecido un tiempo mínimo para realizar la convocatoria a las asambleas generales de modo que haya suficiente tiempo para que la mayor cantidad de socios/socias puedan asistir, sobre todo si se tomarán decisiones importantes (véase, artículo 34, D309/2012); no se definen las atribuciones de la Junta Directiva (véase, artículo 45, D309/2012); y no se prevé la participación de mediadores en conflictos internos en la cooperativa.

Todo lo anterior ha supuesto que se perciba al «Presidente como una figura suprema» —aun cuando las normas definen a la Asamblea General como el órgano superior de la cooperativa— a manera de una «extrapolación de los esquemas de dirección que existen en el sector estatal»²¹. Con ello, por ende, se amplifica el efecto derivado de la hegemonía masculina en tales roles.

En Pinar del Río, esta situación se refleja con algunas singularidades. En la «Guía de Estatutos» (GE) recibida en la Dirección Provincial de Justicia para orientar el proceso de constitución de las CNA en su día —y que fuera adoptada como patrón mayoritariamente por las noveles cooperativas—, se precisaba que «Las convocatorias para las reuniones de los órganos de dirección y administración contendrán el orden del día y se realizarán con 72 horas de antelación» (*Vid.*: estatutos de CNA-TRCER, CNA-CC, CNA-RCA, CNA-TEHC, CNA-ALM, CNA-C, CNA-PRBMI, CNA-CP y CNA-RDV), superándose así (en 9 de las 12 CNA) una carencia que, como se refirió, ha sido regla en las experiencias de otros territorios, asegurando que todos los/las miembros del colectivo cooperativo estén en condiciones de planificar su participación efectiva en la toma de decisiones.

Este mismo documento-modelo previó que se establecieran rendiciones de cuentas ante la Asamblea General para el Presidente, el Administrador y la Comisión de Control y Fiscalización, marcando claramente que cada cooperativa debía fijar los períodos o momentos del año natural en que debía concretarse. En los estatutos examinados se aprecia, sin embargo, un reconocimiento del deber de rendir cuenta de

²¹ MESA TEJEDA, N.T.: *ob. cit.*, p. 238.

todos (CNA-CC, CNA-RCA, CNA-C, CNA-FHM, CNA-COCPR, CNA-CP y CNA-RDV) o algunos de estos (CNA-TRCER, CNA-TEHC, CNA-ALM, CNA-CIPR, CNA-PRBMI), pero no se dispone la periodicidad o el momento del año para hacerlo. En cualquier caso, este mecanismo —democrático y democratizador— es un complemento importante para contrarrestar los excesos de atribuciones que las normas generales presentan en favor de determinados órganos y, por ende, es preciso potenciarlos. En este sentido, en lugar de recurrir a una modificación estatutaria —que tiene complejidades particulares en su tramitación²²—, podría optarse por el establecimiento de regulaciones particularizadas mediante un Reglamento interno de la CNA.

A pesar de las limitaciones del marco normativo general, las dos medidas previamente comentadas evidencian una intención de la entidad que ofrece el asesoramiento legal a las CNA²³ de afianzar, en lo posible, el rol de la Asamblea General, lo que desafortunadamente no es suficiente, toda vez que no fue recepcionado de modo uniforme en los estatutos que se adoptaron, ni en las modificaciones posteriores de los mismos.

Otro aspecto que merece un comentario es la ausencia de Administrador en cuatro de las CNA pinareñas²⁴. Esta preterición es notabilísima toda vez que el DL305/2012 dedica dos preceptos (artículo 17.3 y artículo 18) a dicha figura, el D309/2012 se ocupara de ella en la Sección Cuarta del Capítulo IV y la GE la recoge en una sección completa en su Capítulo III. Ante esta situación, y dado que el Administrador se subordina al Presidente (artículo 43.2, D309/2012), solo resta pensar que está

²² Las complejidades que se mencionan están asociadas al trámite notarial y registral que supone su inscripción, lo cual implica, además, una erogación patrimonial para las CNA. Cfr.: HERNÁNDEZ AGUILAR, O., ACOSTA GARCÍA, M. y RAMOS VENERO, A.B.: «La actividad registral mercantil relativa a las CNA. Análisis de su desarrollo en Pinar del Río». *II Taller Internacional de Derecho Cooperativo*, Pinar del Río, 7, 8 y 9 de noviembre de 2018.

²³ La Empresa Provincial de Servicios Legales (EPSL) de Pinar del Río ha mantenido un estrecho vínculo con la Universidad Hermanos Saiz Montes de Oca, haciendo posible el desarrollo de diversas actividades de superación de sus profesionales en el ámbito del Derecho Cooperativo. En la actualidad es el cliente de un Proyecto de Investigación encaminado a la elaboración de una «Metodología para perfeccionar el proceso de asesoría jurídica de las Cooperativas No Agropecuarias en la provincia de Pinar del Río, desde su gestación hasta su disolución»

²⁴ Vid. *supra* Tabla III. La única explicación que pudiera ser plausible como alternativa a la realidad expuesta, sería la de considerar que aquellas personas que se integran a la CNA como socios, y que en las escrituras de constitución se consignan con la ocupación de «administrador», continuaron ejerciendo de hecho tal función, aun cuando no se hiciera notar en el documento notarial la adopción de acuerdo de la asamblea general en tal sentido.

operando una acumulación de responsabilidad en la persona del Presidente, lo cual resultaría contraproducente para la dinámica cooperativa, en la que este cargo ya venía diseñado con una relevancia excesiva.

Si consideramos los elementos previamente expuestos, se constata un escenario en el que existen limitaciones objetivas y subjetivas que dificultan la materialización de los estilos de dirección matizados por la presencia femenina, toda vez que ellas no acceden a los cargos de las CNA con igual frecuencia que los hombres, quedando en su mayoría solo el espacio de las Asamblea para dar voz a las asociadas.

6. Autogestión de las condiciones y el régimen de trabajo y del descanso en las CNA de Pinar del Río

En principio, dada la finalidad de las cooperativas de velar —en primer lugar— por la satisfacción de los intereses de los/las asociados(as) y la comunidad, se ha planteado que es consustancial a su existencia la mejora en las condiciones de trabajo de sus miembros. Como correlato de ello, y en consonancia con la inspiración marxista del sistema socio-económico y político cubano, sería posible para los socios, incluidas las socias mujeres, alcanzar el control sobre su trabajo y generar en un mejor clima psicosocial²⁵.

No obstante, no figura en las normas generales que ordenan a las CNA pronunciamiento alguno al respecto, aunque se reconoce que ellas se orientan a «la satisfacción del interés social y el de los socios» (artículo 2, inciso 1, DL305/2012). De lo dispuesto solo puede colegirse que corresponde al «fondo de operaciones, inversiones, actividades socioculturales» la responsabilidad de solventar las mejoras, al menos materiales, en las condiciones laborales (artículo 57, inciso 3, D309/2012).

Al respecto de este particular solo se puede referir lo que establecen los estatutos que, como regla²⁶, disponen únicamente el por ciento de las utilidades no distribuidas a los/las socios(as) que les corresponden al fondo de operaciones, al de inversiones, al actividades socioculturales y al de contingencia, de conjunto con «otros». Sobre las formas en que se hace el manejo de estos fondos no hay regulación clara, haciéndose no-

²⁵ Vid. RODRÍGUEZ MUSA, O.: «Socialismo, Cooperativismo y Derecho. Dialéctica necesaria para la actualización del modelo económico cubano». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, N.º 46, 2012, pp. 79-105.

²⁶ De ello solo se excluye la CNA-COCPR, de la cual no consta regulación alguna en el sentido aludido, y la CNA-RDV que no asigna ninguna cuantía al fondo de inversiones.

toria la necesidad de un Reglamento interno que, en cada CNA, ordene y de transparencia a la gestión asociada a los mismos, toda vez que el ordenamiento general no impone restricciones en este sentido.

Tabla IV

Fondos —expresados en el por ciento de las utilidades no distribuidas a los/las socios(as) que les corresponden— de las CNA de Pinar del Río

CNA	Fondo de operaciones	Fondo de inversiones	Fondo de actividades socioculturales	Fondo de contingencia y otros
CNA-TRCER	30%	20% (inicial) 40% (actual)	25% (inicial) 20% (actual)	25% (inicial) 10% (actual)
CNA-CC	5%	10%	5%	10%
CNA-RCA	5%	10%	5%	10%
CNA-TEHC	30%	20%	25%	25%
CNA-ALM	30%	20%	25%	25%
CNA-C	50%	20%	10%	20%
CNA-CIPR	50%	20%	15%	15%
CNA-FHM	50%	20%	15%	15%
CNA-PRBMI	50%	20%	15%	15%
CNA-COCPR	—	—	—	—
CNA-CP	5%	10%	5%	10%
CNA-RDV	30%	—	2%	68%

Fuente: Elaboración propia tomando como fuente los legajos del RPM-DPJ-PR)

Dada la información que figura en el RM-DPJ-PR no es posible determinar el alcance general que se le está dando a la utilización de los fondos de operaciones e inversiones, ni si existen esos «otros» distintos de los que tienen clara denominación, ya que solo hay inscripción registral de contadas actas y acuerdos de las Asambleas Generales de las CNA²⁷. A partir de la documentación consultada solo se encon-

²⁷ La inscripción registral de las actas o de la totalidad de los acuerdos de la Asamblea no es obligatoria según el marco regulatorio vigente que ordena la actividad registral de las CNA. La Indicación Metodológica de la Dirección de los Registros de la Propiedad, Mercantil y Patrimonio, del Ministerio de Justicia de 10 de junio de 2013 dispuso que los «restantes acuerdos adoptados» (aquellos que no se refieren a modificaciones estatutarias, incorporación de un nuevo socio y/o disolución y liquidación de la entidad) «podrán ser autenticados mediante Actas de Protocolización, permitiendo su acceso al Registro Mercantil», con lo cual queda reservado a la decisión particular de los asociados si se interesa este trámite o no.

tró evidencia de alguna actividad en tal sentido en la CNA-ALM que por Acuerdo 4 de fecha 9 de enero de 2017 decidió brindarles servicio de cafetería a las socias y en la CNA-FHM que, según el punto 6 del Acta 50 de 5 de enero de 2018, decide destinar un 5% de lo restante luego de la distribución de las reservas obligatorias para el pago de certificados médicos y ayuda familiar a los socios²⁸.

El impacto de estos dos sencillos acuerdos puede parecer pequeño, pero en cualquier caso deben apreciarse en su contexto. La CNA-ALM es una cooperativa solo de mujeres en un municipio tabacalero, donde las ofertas de cafetería resultan apreciables si se considera el ahorro con respecto al consumo en otras entidades de ese tipo, las distancias que separan a las viviendas de las socias de la sede de la cooperativa —en caso de que se considere la posibilidad de alimentarse en el hogar— y/o el alivio que supone a las asociadas no tener que preparar sus propios alimentos cada día de forma previa a la jornada laboral. Por su parte, la CNA-FHM opta por asegurar las condiciones psicosociales de los/las miembros(as) al destinar recursos a la ayuda familiar, de manera que estos pueden contar con apoyo extra que les permita afrontar dificultades que, en muchas ocasiones, implican la interrupción del vínculo laboral, temporal o definitivamente. Esta medida puede resultar más valiosa para las féminas, que como parte del estereotipo que se perpetúa en el entorno rural en que se ubica esta CNA, son las que asumen los sacrificios asociados a los roles tradicionalmente atribuido a las féminas como, por ejemplo, el de cuidadoras.

Otro apartado, abierto a la autorregulación cooperativa con una sensible repercusión en las dinámicas laborales de socios y socias es la relativa al régimen de trabajo y descanso. Los estudios de caso de algunas CNA confirman que subsiste en el país la doble jornada debido a la sobrecarga de trabajo doméstico de las mujeres²⁹. En este sentido incide el olvido de las alternativas que ofrece la libertad de adaptar los estatutos de las cooperativas a las necesidades de sus miembros, pasando por alto la flexibilidad laboral empresarial interna. La flexibilidad interna puede abrir nuevas posibilidades, entre las que figuran la discontinuidad en la jornada cronológicamente —lo que afecta el horario

²⁸ Nótese en este caso que, al modificar la distribución de los recursos y crear —aparentemente— un nuevo fondo, se ha incumplido con el procedimiento establecido al omitirse las formalidades de rigor, pues esto significa una alteración de lo establecido en los estatutos. Por tal razón, considerando el acuerdo en vigor, pero carente de valor legal fuera de la CNA hasta tanto se complete el proceso establecido por ley, no se refleja en la Tabla IV.

²⁹ *Vid.* VELÁZQUEZ QUINTIÁN, S. y BARRERA RODRÍGUEZ, S.: *ob. cit.*, p. 88.

de trabajo, admitiendo el trabajo a tiempo parcial, trabajo por turnos y las horas extras— y el trabajo desde el hogar, entre otras³⁰.

Al menos en el contexto que nos ocupa, se ha ignorado casi absolutamente esta noción de flexibilidad, reproduciendo los esquemas de organización del trabajo propios de las empresas estatales —de un promedio de 8 horas laborables por día, para un promedio semanal de 44 horas—. En ninguna medida esto es imputable a las normas generales, que nada disponen al respecto del tiempo de trabajo y descanso de los cooperativistas; ni a la GE, que dejó esos espacios en blanco en el prototipo de artículo que diseñó al efecto.

Las únicas CNA que se han desmarcado de la tendencia general han sido la CNA-ALM y la CNA-C. Ambas entidades mantienen los promedios semanales de horas laborables, realizando solamente una reorganización, en el caso de la primera para dejar libre el sábado —medida que beneficia a las socias para disponer de ese día para los quehaceres domésticos— y en el de la segunda, para que sean funcionales con las actividades que se prestan a los clientes.

Esta tendencia pone de manifiesto la preterición de la libertad de organizar las actividades por parte de los/las cooperativistas, no solo en términos de tiempo, sino también de localización. A menos que la secuencia de encadenamiento de la producción lo exija, nada se opone a que las labores a cumplimentar se hagan desde el hogar u otra ubicación y/o en un horario distinto del formalmente dispuesto, siempre que el trabajo se realice con calidad y se entregue en tiempo. Con ello podrían mantener el vínculo aquellos(as) que, por cuestiones personales o de otra índole, deban «ausentarse del puesto de trabajo» y se incentivaría la productividad de quienes, por cumplir con lo establecido, realizan sus actividades dentro de un horario y condiciones dados acusando cansancio, enfermedad u otros padecimientos por estarles negada otra alternativa.

Lo anterior entronca directamente con lo tocante a la jornada de trabajo irregular. La GE previó un modelo de artículo que permitiría a la Asamblea General acordarlo «por la naturaleza propia del trabajo, por la complejidad de este o por voluntad de los socios». Aunque esta disposición se reitera, tal cual, en la totalidad de los estatutos, no hay constancia en el RM-DPJ-PR de acuerdos sociales que hagan uso de las mismas.

Para la regulación de las vacaciones anuales pagadas, la GE adoptó una fórmula cuestionable, dejando la previsión de las mismas y su

³⁰ Vid. YÁÑEZ, S. «Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género». En ENSIGNIA, J. y YÁÑEZ, S.: *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile, 1999, pp. 97-110.

aprobación a cargo del órgano administrativo de la cooperativa. Esto contrasta con lo dispuesto, en el mismo prototipo de artículo, para los días de conmemoración nacional, oficial y feriados, los cuales se disfrutan según lo acuerden los socios reunidos en Asamblea General. A ello ha de sumarse que no se estableció un mínimo de tiempo de duración de las vacaciones en el año, que pudo ser de un mes, tomando como punto de referencia el vigente Código de Trabajo (artículos 78 y 101), pues si en las CNA los/las socios(as)-trabajadores(as) son a la vez empleadores(as) y empleados(as), no se justifica que tengan menos privilegios que aquellos que solo tienen la segunda condición³¹. Esta sería otra cuestión en la que a lo interno cada cooperativa podría establecer unas reglas mínimas que ordenaran los límites de las decisiones a adoptar por los órganos facultados por ley, haciendo relevante —una vez más— el tópico del Reglamento.

Los estatutos de la mayoría de las CNA imitan la GE en ese apartado. La diferencia la marcan la CNA-ALM y la CNA-COCPR que ordenan la forma en que los socios podrán disfrutar de sus vacaciones y la CNA-TRCER que restringe a 15 días el tiempo de descanso anual por concepto de vacaciones sus socios en una modificación a sus estatutos iniciales.

Tabla V

Regulación del régimen de trabajo y descanso en las CNA de Pinar del Río

CNA	Régimen de trabajo/ Horario laboral	Jornada irregular	Vacaciones
CNA-TRCER	8 horas laborables por día. 44 horas semanales promedio.	A acordar según la naturaleza propia del trabajo, la complejidad de este o la voluntad de los socios.	Vacaciones anuales pagadas según estas sean previstas y aprobadas por el órgano administrativo.
			Vacaciones 15 días al año (actual).

³¹ Al respecto se suscribe la idea del profesor GARCÍA MÜLLER cuando afirma que en las cooperativas «las condiciones de trabajo y beneficios sociales de los trabajadores no son menores a la legislación laboral». GARCÍA MÜLLER, A.: «¿Cómo determinar la identidad de una cooperativa?». *II Taller Internacional de Derecho Cooperativo*, Pinar del Río, 7, 8 y 9 de noviembre de 2018.

CNA	Régimen de trabajo/ Horario laboral	Jornada irregular	Vacaciones
CNA-CC	8 horas laborables por día. 44 horas semanales promedio.	A acordar según la naturaleza propia del trabajo, la complejidad de este o la voluntad de los socios.	Vacaciones anuales pagadas según estas sean previstas y aprobadas por el órgano administrativo.
CNA-RCA	8 horas laborables por día. 44 horas semanales promedio.	A acordar según la naturaleza propia del trabajo, la complejidad de este o la voluntad de los socios.	Vacaciones anuales pagadas según estas sean previstas y aprobadas por el órgano administrativo.
CNA-TEHC	8 horas laborables por día. 44 horas semanales promedio.	A acordar según la naturaleza propia del trabajo, la complejidad de este o la voluntad de los socios.	Vacaciones anuales pagadas según estas sean previstas y aprobadas por el órgano administrativo.
CNA-ALM	8 horas laborables por día. 44 horas semanales promedio.	A acordar según la naturaleza propia del trabajo, la complejidad de este o la voluntad de los socios.	Vacaciones anuales pagadas según estas sean previstas y aprobadas por el órgano administrativo.
	9 horas de lunes a jueves. y 7 ½ el viernes (actual)		Vacaciones cada 5 ½ meses o dos veces al año, en periodos de 12 a 24 días (actual).
CNA-C	8 horas laborables por día. 44 horas semanales promedio.	A acordar según la naturaleza propia del trabajo, la complejidad de este o la voluntad de los socios.	Vacaciones anuales pagadas según estas sean previstas y aprobadas por el órgano administrativo.
	Se ajustan las horas según el área de trabajo, manteniendo los promedios iniciales (actual).		
CNA-CIPR	8 horas laborables por día. 44 horas semanales promedio.	A acordar según la naturaleza propia del trabajo, la complejidad de este o la voluntad de los socios.	Vacaciones anuales pagadas según estas sean previstas y aprobadas por el órgano administrativo.
CNA-FHM	8 horas laborables por día. 44 horas semanales promedio.	A acordar según la naturaleza propia del trabajo, la complejidad de este o la voluntad de los socios.	Vacaciones anuales pagadas según estas sean previstas y aprobadas por el órgano administrativo.

CNA	Régimen de trabajo/ Horario laboral	Jornada irregular	Vacaciones
CNA- PRBMI	8 horas laborables por día. 44 horas semanales promedio.	A acordar según la naturaleza propia del trabajo, la complejidad de este o la voluntad de los socios.	Vacaciones anuales pagadas según estas sean previstas y aprobadas por el órgano administrativo.
CNA- COCPR	—	—	Vacaciones de 15 días primer semestre del año y de 15 días segundo semestre del año.
CNA-CP	8 horas laborables por día. 44 horas semanales promedio.	A acordar según la naturaleza propia del trabajo, la complejidad de este o la voluntad de los socios.	Vacaciones anuales pagadas según estas sean previstas y aprobadas por el órgano administrativo.
CNA-RDV	8 horas laborables por día. 44 horas semanales promedio.	A acordar según la naturaleza propia del trabajo, la complejidad de este o la voluntad de los socios.	Vacaciones anuales pagadas según estas sean previstas y aprobadas por el órgano administrativo.

Fuente: Elaboración propia tomando como fuente los legajos del RPM-DPJ-PR.

Lo antes relacionado permite sostener que aún quedan muchas potencialidades por desarrollar en cuanto a la utilización coherente de la potestad de autorregulación de las cooperativas en relación a las condiciones y el régimen de trabajo y de descanso de los/las socios(as) para ser consecuentes con los fines cooperativos. La utilización de los fondos de operaciones, de inversiones, y los otros que se pueden crear, ha de pensarse de tal forma que se revierta en el aumento de la calidad del entorno socio-laboral de hombres y mujeres integrados a las CNA, toda vez que el centro de cualquier actuación cooperativa debe ser el mejor interés de sus miembros, entendidas también sus particulares necesidades —incluidas las de género—. En lo atiente a los regímenes de trabajo y descanso debe aprovecharse la flexibilidad interna que poseen estas entidades para favorecer a todos sus asociados(as) —particularmente los que asumen dobles jornadas y responsabilidades familiares de peso—, erigiéndose, efectivamente, en una forma superior de organización del trabajo.

7. Educación, capacitación e información en las CNA de Pinar del Río

El principio de educación, capacitación e información cooperativa, según la ACI³², tiene múltiples destinatarios (miembros y sus familiares, los empleados o trabajadores, los dirigentes o directivos, el público), contenidos diferenciados (principios y doctrinas, las técnicas económicas, de gestión, profesionales, el entorno, etc.) y alcances variados (a lo interno y a lo externo de la cooperativa). Por ello, en perfecta síntesis, reza: «Las cooperativas brindan educación y capacitación a sus asociados, representantes elegidos, funcionarios y empleados, de manera que puedan contribuir efectivamente al desarrollo de ellas. Informan al público en general, particularmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, acerca de la naturaleza y los beneficios de la cooperación».

Dada la significación de este principio, como regla de oro del cooperativismo, resulta llamativa —apunta PIÑEIRO HARNECKER— la ausencia en las disposiciones que ordenan a las CNA de un pronunciamiento expreso en tal sentido, lo cual se acompaña de la omisión de una comisión de educación y de un fondo particular para garantizar los gastos que toda labor educativa conlleva³³.

No obstante, sería admisible cualquier actividad en este sentido a través de la interpretación del inciso f) del artículo 4 del DL305/2012, el cual preceptúa que las cooperativas se sustentan en el principio de responsabilidad social, contribución al desarrollo planificado de la economía y al bienestar de sus socios y familiares, y como parte de ellos «Trabajan por fomentar la cultura cooperativista y por las satisfacciones de las necesidades materiales, de capacitación, sociales, culturales, morales y espirituales de sus socios y familiares». Habría aquí que asumir en sentido amplio el alcance de los términos «cultura cooperativista» y «capacitación». En cuanto a la financiación de las acciones educativas, sería factible su sufragio con cargo al «fondo de de operaciones, inversiones, actividades socio-culturales», si no se hubiesen constituidos «otros» con tal finalidad por decisión adoptada en estatutos (artículo 57.3, D309/2012).

En el caso de Pinar del Río, como se evidencia en la Tabla IV, existen los fondos de actividades socio-culturales, pero no hay evidencias

³² ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. *Declaración Sobre la Identidad Cooperativa*, Manchester, 1995, recuperado de <http://www.elhogarobrero1905.org.ar>, en fecha 19 de diciembre de 2009.

³³ Cfr. PIÑEIRO HARNECKER, C.: *ob. cit.*, p. 9.

en los acuerdos inscritos en el RM-DPJ-PR de que se haga uso de estos en acciones de formación —de las cuales tampoco figura constancia alguna—. A ello se une el hecho, antes expuesto, de la dudosa existencia de esos «otros» fondos que son posibles de crear por las CNA, y que hubieran podido afectarse para fines educativos.

Luego, no es de extrañar que desde el inicio del proceso de constitución de las CNA se haya preterido —al menos en esta provincia— la formación para la vida en cooperativa de los socios, y que las acciones de capacitación estén pensadas desde fuera, con las miras puestas en la superación de los directivos de las mismas³⁴.

Como correlato de las carencias apuntadas, las socias de las CNA adolecen de una falta de preparación general para su desempeño como cooperativistas —similar al de sus colegas hombre—, con el añadido de que sufren las consecuencias de que ninguno de los/las implicados(as) reciba —tampoco— una formación para hacer frente al desarrollo cooperativo con un adecuado enfoque de género.

8. A modo de conclusiones

Como síntesis de lo expuesto es posible sostener que:

- Los marcos normativos generales que regulan a la CNA no tiene una proyección particular dirigida a dar tratamiento a las cuestiones de género. Dicho lo anterior, ha de admitirse —igualmente— que dejan amplios espacios a la autorregulación en los puntos neurálgicos que marcan el desenvolvimiento de los hombres y las mujeres asociados sobre la base de principios de igualdad y participación.
- La relación entre enfoque de género y las Cooperativas No Agropecuarias en Pinar del Río están en sus inicios, toda vez que el primero de estos elementos aun no es conscientemente asumido como un factor a considerar, potenciar y perfeccionar como parte del quehacer cooperativo. No obstante, se advierte que casi todos los aspectos analizados presentan limitaciones en su desarrollo hasta el momento, si se considera todo lo que es posible alcanzar.
- Las mayores fortalezas en este sentido se observan asociadas a la dinámica social que ha establecido conquistas en materia de igualdad que, como ya asumidas, se reproducen en las CNA.

³⁴ RODRÍGUEZ MUSA, O. y RIVERA GORT, J.J.: *ob. cit.*, p. 210.

Queda entonces bajo la responsabilidad del movimiento cooperativista ampliar estos horizontes aprovechando todas las facilidades de que dispone en este sentido.

- Para la consecución de lo apuntado, en cuanto a materializar el enfoque de género en otras importantes aristas de la referida relación, la educación cooperativa se hace esencial, de ahí la urgencia de incentivarla.

Bibliografía

- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. *Declaración Sobre la Identidad Cooperativa*, Manchester, 1995, recuperado de <http://www.elhogarobrero1905.org.ar>, en fecha 19 de diciembre de 2009.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL PARA LAS AMÉRICAS. *Ley Marco para las cooperativas de América Latina*. 1.ª ed., Alianza Cooperativa Internacional para las Américas. San José, 2009.
- APELQVIST, K.: «Estrategias para una autoridad compartida entre hombres y mujeres en las cooperativas». *Revista de Cooperación Internacional*, n.º 1, 1996, pp. 35-47.
- ARROYO SÁNCHEZ, P.: «Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España», *Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO)*, n.º 105, 2011, pp. 115-142.
- BASTIDAS DELGADO, O.: *La Especificidad Cooperativa Apuntes para un Cooperativismo Alternativo*, Centro de Estudios de la Participación, la Autogestión y el Cooperativismo (CEPAC), Universidad Central de Venezuela, 2009.
- COCETA: *Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el cooperativismo de trabajo asociado en España*, Madrid, 2004.
- COTULA, L.: *Género y legislación. Los derechos de la mujer en la agricultura*. FAO, Roma, 2007.
- ELIO CEMBORAIN, E.: *Perspectiva de género en el cooperativismo: retos y controversias*, recuperado de <http://www.euskonews.com/0641zbnk/gaia64101es.html>, en fecha 19 de junio de 2018.
- ELIO CEMBORAIN, E.: «Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres», *GEZKI*, n.º 2, 2006, pp. 35-71.
- ESTEBAN SALVADOR, M.L.: «¿Son las cooperativas más favorables a la presencia de mujeres en los consejos que otras entidades?». *Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO)*, n.º 110, 2013, pp. 96-128.
- ESTEBAN SALVADOR, M.L., GARGALLO CASTEL, A. y PÉREZ SANZ, F.J.: «¿Presentan las cooperativas contextos favorables para la igualdad de género?: Especial referencia a la provincia de Teruel». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pùblica, Social y Cooperativa*, n.º 88, 2016, pp. 61-92.
- GARCÍA MÜLLER, A.: «¿Cómo determinar la identidad de una cooperativa?». *II Taller Internacional de Derecho Cooperativo*, Pinar del Río, 7, 8 y 9 de noviembre de 2018.

- GÓMEZ ÁLVAREZ, J. y SÁNCHEZ BARRIOS, M.: «La participación de la mujer en los consejos de administración de empresas del Ibxex-35». *Revista de Humanidades*, n.º 16, 2009, pp. 1130-5029.
- HERNÁNDEZ AGUILAR, O.: «La relación género y cooperativa en el ordenamiento jurídico cubano. Una aproximación a su realidad y a sus perspectivas ante el proceso de perfeccionamiento del modelo económico en el país». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, N.º 46, 2012, pp. 297-320.
- HERNÁNDEZ AGUILAR, O. y VALLE RÍOS, D.: «La Cooperativa No Agropecuaria Atelier «La Moda». Aproximación a la experiencia de una cooperativa de mujeres». *Apuntes de Derecho Cooperativo para Cuba*, Ediciones Loynaz, Pinar del Río, 2018, pp. 264-288.
- KRISHNAN, H. y PARK, D.: «A few good women –on top management teams». *Journal of Business Research*, n.º 58, 2005, pp. 1712-1720.
- LASSALETTA GARCÍA, P.J.: *El acceso a la condición de socio en la sociedad cooperativa de trabajo asociado*. Junta de Andalucía, Madrid, 2010.
- MATEOS DE CABO, R., ITURRIOZ DEL CAMPO, J. y GIMENO NOGUÉS, R.: «La participación financiera y el papel de la mujer en la toma de decisiones de las sociedades cooperativas: los consejos de administración». *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 18, núm. 3, 2009, pp. 65-82.
- MESA TEJEDA, N.T.: «Reflexiones críticas en torno a la regulación de las cooperativas no agropecuarias en Cuba». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 48, 2014, pp. 227-243
- MURILLO JORGE, M.: «Intervención del miembro del Buró Político del Comité Central del Partido Comunista de Cuba y Jefe de la Comisión de Implementación y Desarrollo, en el X Periodo Ordinario de Sesiones de la VIII Legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular, en el Palacio de Convenciones». *Periódico Granma*. 21 de diciembre de 2017. Recuperado de <http://www.granma.cu/cuba/2017-12-22/los-problemas-que-hemos-enfrentado-en-la-actualizacion-son-mas-complejos-y-mas-profundos-que-loque-habiamos-pensado-22-12-2017-02-12-01>, el 22 de enero de 2018.
- PIÑEIRO HARNECKER, C.: *Diagnóstico preliminar de las cooperativas no agropecuarias en La Habana, Cuba*. Recuperado de <https://www.ceec.uh.cu/file/569/download?token=VfqEKMZE>, el 18 de abril de 2016.
- RIBAS, M.: «Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco». *Revista Vasca de Economía Social*, n.º 2, 2006, pp.153-175.
- RODRÍGUEZ MUSA, O.: «Socialismo, Cooperativismo y Derecho. Dialéctica necesaria para la actualización del modelo económico cubano». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 46, 2012, pp. 79-105.
- RODRÍGUEZ MUSA, O. y HERNÁNDEZ AGUILAR, O.: «Apuntes críticos sobre la implementación jurídica del principio cooperativo de «adhesión voluntaria y abierta» en Cuba». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, No. 51, 2017, pp. 79-98.
- RODRÍGUEZ MUSA, O. y RIVERA GORT, J.J. (2015): «Historia y realidad jurídica de la cooperativa en Cuba. Aproximación desde la experiencia práctica a las no

- veles cooperativas no agropecuarias en Pinar del Río». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 49, pp. 195-222.
- SILVA GONZÁLEZ, J.L.: *Fundamentos para una crítica propositiva al enfoque de género en el ordenamiento jurídico cubano: Estrategia para su implementación*. Tesis presentada en opción al título de Licenciado en Derecho. Universidad de Pinar del Río, 2014.
- VELÁZQUEZ QUINTIÁN, S. y BARRERA RODRÍGUEZ, S.: «Una mirada con enfoque de género a la legislación y la realidad de una cooperativa no agropecuaria cubana». *Revista Idelcoop*, n.º 218, 2016, pp. 79-92.
- VUOTTO, M.: «Las cooperativas no agropecuarias y la transformación económica en Cuba: políticas, procesos y estrategias». *Revista de Estudios Cooperativos (REVESCO)*, recuperado de http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2016.v120.49697, el 18 de abril de 2016.
- YÁÑEZ, S. «Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género». En ENSIGNIA, J. y YÁÑEZ, S.: *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile, 1999, pp. 97-110.

Legislación

- Constitución de la República de Cuba (vigente), Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Especial, La Habana, 24/02/1976, reformada por la Ley de Reforma Constitucional, Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Extraordinaria, n.º 9, La Habana, 13/07/1992 y por la Ley de Reforma Constitucional, Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Extraordinaria, n.º 10, La Habana, 16/07/2002.
- Ley No. 116. Código de Trabajo. Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 17 de junio de 2014.
- Decreto-Ley No. 305. De las Cooperativas No Agropecuarias. Gaceta Oficial No. 53 Extraordinaria de 11 de diciembre de 2012.
- Decreto No. 309. Reglamento de las Cooperativas No Agropecuarias. Gaceta Oficial No. 53 Extraordinaria de 11 de diciembre de 2012.
- Indicación Metodológica de la Dirección de los Registros de la Propiedad, Mercantil y Patrimonio. Ministerio de Justicia de 10 de junio de 2013.
- Indicación Metodológica n.º 4. Dirección de Notarías del MINJUS de 3 de septiembre de 2015.

Deusto Estudios Cooperativos

Normas de publicación

Deusto Estudios Cooperativos publica trabajos originales de investigación que contribuyan a dar a conocer estudios de investigación en materia de Cooperativismo y Economía Social. Los trabajos deben ser inéditos y no estar aprobados para su publicación en otra revista.

Los originales, que deberán ser enviados por correo electrónico a la dirección iec.derecho@deusto.es, serán sometidos al criterio de evaluadores externos anónimos (doble referee). Una vez evaluados, los trabajos podrán ser aceptados, sujetos o no a revisiones, o rechazados. La decisión editorial será comunicada a los autores, indicando las razones para la aceptación, revisión o rechazo del artículo.

Los trabajos tienen que ajustarse a las siguientes especificaciones técnicas:

1. En la primera página se incluirá el título, el nombre del autor y su filiación académica. Asimismo, recogerá dos resúmenes, en castellano e inglés, de unas 120 palabras cada uno, y las palabras clave del trabajo (entre 3 y 5 palabras), también tanto en castellano como en inglés.
2. El artículo, redactado con letra de tamaño 12 y en interlineado simple, tendrá una extensión entre 15 y 25 páginas. Las citas a pie de página se escribirán con letra de tamaño 10.
3. La bibliografía, tanto a pie de página como al final del estudio, se citará de la siguiente manera:

Monografía: Autor: Título de la obra, Editorial, Lugar, Año y página.

Ejemplo: DIVAR, J.: *Las Cooperativas. Un alternativa Económica*, Dykinson, Madrid, 2011, p. 37.

Artículo: Autor: «Nombre del artículo», *nombre de la revista*, número, año y página.

Ejemplo: MARTÍNEZ SEGOVIA, F.: «Primera aproximación al Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea», *REVESCO*, núm. 80, pp. 61 y ss.

La **cita a pie de página** podrá sustituirse por la indicación en el texto y entre paréntesis del autor, el año de publicación y las páginas.

Ejemplo: (Paniagua, 1977: 167).

Al publicarse cualquier artículo el autor cede los derechos a **Deusto Estudios Cooperativos**, por lo que debe firmar una carta de cesión de derechos que será enviada en el momento en que su artículo sea aceptado para su publicación, y no puede reproducir el texto sin previa autorización.

Deusto Estudios Cooperativos



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES



Deusto

Facultad de Derecho
Universidad de Deusto