

# La irradiación del Derecho del Trabajo más allá de sus límites. Una apuesta para avanzar en igualdad efectiva

The spread of Labour Law beyond its boundaries.  
A strategy to advance effective equality

MARAVILLAS ESPÍN SÁEZ  
*Universidad Autónoma de Madrid*  
ORCID: 0000-0001-7140-8482

Recibido: 8/3/2026  
Aceptado: 8/5/2026  
doi: 10.20318/femeris.2026.10483

*Resumen.* Este estudio examina la capacidad del ordenamiento laboral de proyectar sus avances en materia de igualdad y no discriminación más allá de sus límites subjetivos. Esta proyección se manifiesta con claridad en el ámbito del trabajo asociado a través de cooperativas. Se trata de un modelo empresarial cuya identidad se asienta en valores como la igualdad y la participación democrática. A pesar de ello, en este trabajo se identifican brechas de género persistentes en el acceso, carrera profesional y condiciones de actividad de las personas socias trabajadoras y de trabajo. La reforma del marco legal estatal de estas empresas a través de la Ley 1/2026, 8 de abril, Integral de Impulso de la Economía Social, que introduce una regulación sistemática y coherente de los planes de igualdad cooperativos, refuerza la tesis aquí mantenida sobre la fuerza de irradiación del Derecho del Trabajo y su impacto en el avance de la igualdad efectiva.

*Palabras clave:* Igualdad y no discriminación; Derecho del Trabajo; principios y valores cooperativos; planes de igualdad laborales; planes de igualdad cooperativos.

*Abstract.* This study analyses the capacity of labour law to project its advances in the field of equality and non-discrimination beyond its traditional subjective scope. Such projection is particularly evident in the context of work organised through cooperatives, a business model whose identity is rooted in values such as equality and democratic participation. Notwithstanding these foundational principles, the study identifies the persistence of gender gaps in access, career progression, and the working conditions of worker-members and employee-members. The reform of the national legal framework governing these entities, implemented through Law 1/2026 of 8 April on the Comprehensive Promotion of the Social Economy, introduces a systematic and coherent regulation of cooperative equality plans. This development reinforces the central thesis advanced herein regarding the expansive normative influence of labour law and its contribution to the advancement of substantive equality.

*Keywords:* Equality and non-discrimination; Labor Law; cooperative principles and values; workplace equality plans; cooperative equality plans.

---

\*maravillas.espin@uam.es

## 1. Introducción: El modelo laboral como motor de sustanciación del derecho de igualdad y no discriminación

El ordenamiento laboral es un derecho civilizador en su sentido más profundo; esto es, como instrumento de mejora de la formación y del comportamiento de las personas o de los grupos humanos<sup>1</sup>. Así, las relaciones laborales se han desarrollado históricamente impulsadas por un elemento identitario –el conflicto– y es la progresiva composición de este conflicto vivo y en permanente cambio la que ha permitido avanzar en derechos esenciales para evolucionar como sociedad hacia estándares de mayor bienestar<sup>2</sup>.

El peso histórico del trabajo asalariado en el tejido económico, unido a su fuerza colectiva articulada a través de las organizaciones sindicales y los instrumentos de conflicto a su alcance y a la conformación de estructuras legales y judiciales especializadas, contribuyen a situar este sistema como modelo de referencia para la promoción, tutela y consecución de derechos sociales. De hecho, los avances impulsados desde el ámbito del trabajo asalariado se convierten en aspiración para muchas otras expresiones del mundo del trabajo, como el desempleado por cuenta propia, ya sea individual ya sea asociado.

En particular, en este trabajo examinaré cómo el modelo laboral español constituye un motor clave en la lenta sustanciación del derecho constitucional a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE), proveyendo de instrumentos concretos de promoción de la igualdad real y efectiva (art. 9.2 CE). En efecto, los progresos alcanzados en materia de igualdad entre mujeres y hombres se enraízan en el ámbito de las relaciones laborales y han dado lugar al reconocimiento de derechos sociales complejos como el derecho a la conciliación y a la corresponsabilidad; derechos en los que se apoya el apunte hacia un nuevo y necesario derecho social de los cuidados<sup>3</sup>.

Al tiempo, la igualdad se posiciona, junto a la libertad, la justicia y el pluralismo político, como valor superior de nuestro ordenamiento, inherente al Estado social y democrático de Derecho (art. 1.1 CE), que fundamenta “una actuación integral, seria, promocional

<sup>1</sup> Segunda acepción del verbo civilizar <https://dle.rae.es/civilizar?m=form> (últ. cons. 07/05/2026)

<sup>2</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. (1991). *Derecho del Trabajo: modelo para armar*. Trotta, 49-53.

<sup>3</sup> En esta dirección apunta MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda. (2023). *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*. Bomarzo. El fundamento de esta reflexión se encuentra en ÁLVAREZ CUESTA, Henar, “Ecofeminismo y corresponsabilidad en el ámbito del trabajo”, en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora, et al., (2021). *Conciliación y Corresponsabilidad de las personas trabajadoras: Presente y futuro*. Bosch Editor. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=111909>. pp. 353-376; BLÁZQUEZ AGUDO, Eva M<sup>a</sup>. (2017). “Más allá de la conciliación: hacia la corresponsabilidad”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género* 2, n.º 2, 5. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3755>. Un análisis riguroso de la evolución de los conceptos de conciliación y corresponsabilidad se encuentra en DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Conciliación, corresponsabilidad y género: una perspectiva desde la prestación por nacimiento y cuidado del menor”, en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora, et al., (2021). *Conciliación y Corresponsabilidad...op.cit.* 187-191. Igualmente, LOUSADA AROCHENA, José Fernando. (2020) “Protección universal del derecho a la igualdad”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género* 5, n.º 2. 100. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5386>, 102; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. (2025, 5 sept.) «Avanzando en la corresponsabilidad familiar: apuntes sobre el Real Decreto-Ley 9/2025 y la importancia de la negociación colectiva». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 7-19. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24775> o RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. (2021). “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales* 11, n.º 1. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>.

y que compense las desigualdades históricas, porque solo así se conseguirá el objetivo real” de dicho Estado Social<sup>4</sup>.

La capacidad de irradiación del ordenamiento laboral y de proyección de algunas de las acciones e instrumentos puestos en marcha en este contexto, que ya están contribuyendo a la progresiva compensación de esas desigualdades históricas, han de trascender los confines de las relaciones laborales. Para ello, es necesaria su adaptación a los perfiles y rasgos de otras formas de trabajo, con la finalidad de proteger idénticos intereses: lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la protección del interés superior de los menores, la de la familia, al tiempo que la competitividad y productividad de las empresas<sup>5</sup>.

Esta afirmación encuentra su apoyo en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), que reconoce la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades. Sobre esta base, los ecos de la cultura de la corresponsabilidad y de la igualdad efectiva impulsada desde el ámbito laboral se interiorizan y se defienden también desde el trabajo por cuenta propia<sup>6</sup>. Es paradigmático el reconocimiento de estos derechos en la letra g y h del apartado 3 del art. 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (en adelante, LETA)<sup>7</sup>, dentro

---

<sup>4</sup> ALFONSO MELLADO, Carlos L. (2020). “Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido”, FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género 5, n.º 2 <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>, 35-36.

<sup>5</sup> De acuerdo con la Agenda 2030 de la ONU, en particular, con su “ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”, la igualdad de género es un derecho humano fundamental, al tiempo que resulta uno de los pilares para construir “un mundo pacífico, próspero y sostenible”. Constituye, por tanto, un objetivo urgente. Vid. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>. Por su parte, el art.1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, señalaba ya que «la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera». Se trata del primer instrumento internacional que incorpora la perspectiva de género, e impulsa la cultura de la igualdad de manera amplia, no limitada al ámbito del trabajo asalariado sino en todas las esferas (<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>) (últ. cons. 22/01/26). Vid. por todas, CASAS BAAMONDE, María Emilia. (2019) “Igualdad de género y Derecho del trabajo y de la Seguridad Social: una integración inaplazable”. FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género 4, n.º 2, 5. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4761>; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. (2017). El principio de igualdad de género en el Derecho Social del Trabajo, LABORUM; LOUSADA AROCHENA, José Fernando, “Protección universal...op.cit.,111; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. (1995). “Discriminación, igualdad de trato y acción positiva”, Relaciones Laborales, 1-17.

<sup>6</sup> Dicho mandato legal se tradujo para este colectivo, en la regulación de una serie de bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social. Así, la DA 15ª LOI, en su letra c, que reconocía el derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, para los contratos de interinidad que se celebraran con personas desempleadas para sustituir a los trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad. Por su parte, la DA 16ª modificaba la DA 2ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE núm. 164, 10/07/2001), incorporando bonificaciones del 100 por 100 a la cotización de los trabajadores por cuenta propia, de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, que pasaba a regular en su art. 18 nuevas bonificaciones, de 366 euros/mes. Ambas previsiones ya están derogadas.

<sup>7</sup> Esta inclusión fue impulsada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE núm. 57, 07/03/2019. En particular, en su art. 7 introduce las letras g y h en el apartado 3 del art. 4 de la LETA, y reconoce el derecho «a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situa-

del Régimen profesional común del trabajador autónomo, más concretamente entre sus «Derechos Profesionales». No obstante, ni este reconocimiento ni las escasas acciones implementadas han contribuido a ampliar la proyección del principio de igualdad y no discriminación. Se requiere de la acción de los poderes públicos para dotar a esos derechos de un contenido material, que cierre las brechas de género abiertas también en este ámbito. Esta acción resulta básica en la autoorganización del trabajo autónomo, especialmente en el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia sin personas asalariadas, para mejorar y garantizar la viabilidad de sus negocios<sup>8</sup>.

Pero más allá de concepciones binarias del trabajo, la legislación en materia de igualdad ha tendido a dejar fuera de su ámbito de aplicación a una tercera categoría de personas trabajadoras<sup>9</sup>. Me refiero al trabajo asociado y de manera muy particular, a las personas socias trabajadoras y de trabajo de las cooperativas. En este punto, es necesario partir de la singularidad de una relación jurídica –la de las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado– calificada expresamente como societaria por el art. 80.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (en adelante, LC) y, con ello, excluida del ámbito de protección del trabajo por cuenta ajena<sup>10</sup>.

La misma Sección 1ª del Capítulo X LC, que recoge esta declaración, contiene también un conjunto de derechos y deberes esenciales en el estatuto jurídico de esta figura

---

ciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año» y «a la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año». Se trata de medidas claramente limitadas; vid. MATEOS DE CABO, Ruth. (2017). “Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha de género en la cima”, FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género 2, n.º 2, p. 53. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3758>; MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora María, “Conciliación y corresponsabilidad en el trabajo autónomo”, en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora, et al. (2021). Conciliación y Corresponsabilidad...op.cit. pp. 285-322 o MONTERO GONZÁLEZ, Bárbara, y CAMACHO BALLESTA, José A. (2018, oct.). “Caracterización del emprendimiento femenino en España: Una visión de conjunto”, REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, 129, pp. 39-65. <https://doi.org/10.5209/REVE.61936>

<sup>8</sup> Un primer paso en la visibilización de acciones públicas, vinculadas a instituciones responsables para implementarlas, se contiene en la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2022-2027 (ENDITA), aprobada por Resolución de 24 de mayo de 2023 ([https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13034](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-13034)). Este instrumento contiene en su Eje 6. Garantizar la igualdad de género en el trabajo autónomo, medidas concretas en materia de promoción y fortalecimiento de la economía de los cuidados; potenciación de la conciliación laboral, personal y familiar; lucha contra la discriminación en las retribuciones o el acceso a la financiación, entre otras. Portal del Trabajo Autónomo. Ministerio de Trabajo y Economía Social (<https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/es/Conocenos/endita/>). Al respecto, vid. HIERRO HIERRO, Francisco Javier. (2023). “De estrategias y planes con incidencia en el empleo: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, Estrategia Española de Economía Social 2023-2027, Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo (ENDITA) 2022-2027 y Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023”, Revista Española de Derecho del Trabajo, N.º 166, pp. 13-40.

<sup>9</sup> Dejando a salvo la previsión de bonificaciones a la contratación por sustitución en situaciones suspensivas. Me remito al contenido de la nota 7.

<sup>10</sup> Sobre la naturaleza jurídica de la relación de la persona socia trabajadora vid. ESPÍN SÁEZ, Maravillas. El socio trabajador: criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo. Estudios / Consejo Económico y Social 221. Consejo Económico y Social, 2009; LÓPEZ I MORA, Frederic, “Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social ¿socios o trabajadores?”, CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, 1999, pp. 10-46; del mismo autor, “Socios trabajadores de cooperativas y estatuto profesional», en AA.VV., Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores, 2016, pp. 315-326; SENENT VIDAL, María José, Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores. Tirant lo Blanch, 2016.

y que beben de referentes laborales<sup>11</sup>. Así, se definen como «derechos profesionales» de las personas socias trabajadoras y se refieren a un deber genérico de garantía de una percepción periódica (anticipo societario), en plazo no superior a un mes, que no tendrá la consideración de salario y que se cuantificará según su participación en la actividad cooperativizada; en segundo término, a la protección de la salud, siéndoles de aplicación las normas de prevención de riesgos laborales, que han de tomar en consideración las particularidades de la relación de la persona socia trabajadora y el deber de proteger el trabajo de las personas socias trabajadoras menores de 18 años. Junto a estos derechos y deberes se contemplan normas que enmarcan la ordenación de la jornada y el tiempo de descanso, o las situaciones de suspensión y excedencia de las personas socias trabajadoras.

Pues bien, es en este punto donde quiero vincular el carácter civilizador del Derecho del Trabajo, su papel motor de la realización del derecho a la igualdad y no discriminación y su capacidad de proyectar estos avances más allá de sus confines subjetivos. Concretamente centraré mi atención en las cooperativas de trabajo asociado, dado que se configuran como formas societarias estructuralmente favorables a la promoción de la igualdad. Seguidamente identificaré las dificultades de aplicación de las reformas más recientes en materia de igualdad al ámbito cooperativo, dando lugar a vacíos y zonas de penumbra que dificultan los avances en la realización efectiva de este derecho, para pasar a examinar las medidas adoptadas desde el sector y por el legislador autonómico y estatal para afrontar estos vacíos. Estas últimas medidas se encuentran en la Ley 1/2026, de 8 de abril, Integral de Impulso de la Economía Social (en adelante, LIIES) y se revelan como una muestra clara de la fuerza de irradiación del modelo laboral y su impacto en el impulso efectivo del derecho de igualdad y no discriminación. Cerraré este estudio con un conjunto de reflexiones finales.

## 2. Claves de igualdad en la identidad cooperativa

### 2.1. La igualdad en la base de la organización y funcionamiento de las sociedades cooperativas

De acuerdo con la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), la cooperativa se define como una “asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y gestión democrática”<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> En CANALDA CRIADO, Sergio. (2019, 6 de septiembre). “El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales”, REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, 77-96, <https://doi.org/10.5209/reve.65485>; GUTIÉRREZ COLOMINAS, David. (2021, septiembre). “Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999”, REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos 139, 1-21, <https://doi.org/10.5209/reve.77442> y LÓPEZ GANDÍA, Juan. (2006). Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo. Tirant lo Blanch, pp. 213 y ss.

<sup>12</sup> Declaración de la identidad Cooperativa, ACI (1995), disponible en <https://ica.coop/es/cooperativas/que-es-una-cooperativa> (últ. cons. 07.05.2026).

La igualdad constituye uno de los denominados “valores cooperativos”, junto a la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la equidad y la solidaridad, que se ponen en práctica a través de los “principios cooperativos”; esto es, pautas de organización y funcionamiento para las cooperativas, tales como la adhesión voluntaria y abierta; la gestión democrática por parte de los socios; la participación económica de los socios inspirada en los valores cooperativos; la autonomía e independencia; la educación, formación e información, entre otras<sup>13</sup>. En especial, los tres primeros principios enumerados, constituyen una base propicia para la implementación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres<sup>14</sup>.

Ya en el contexto internacional y europeo existen instrumentos jurídicos que destacan cómo los valores propios de las cooperativas y, por tanto, también el de igualdad, fundamentan la necesidad de su promoción y visibilización. Así lo recoge la Recomendación 193 OIT sobre la promoción de las cooperativas (2002), pionera en esta materia y que subraya el potencial de esta fórmula empresarial para «crear y desarrollar actividades generadoras de ingresos y empleo decente y sostenible (...) para mejorar el bienestar social y económico, tomando en cuenta la necesidad de eliminar todas las formas de discriminación»<sup>15</sup>.

Por su parte, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó, el 16 de diciembre de 2021, la Resolución 76/135, sobre “Las cooperativas en el desarrollo social”, que reconoce cómo aquellas promueven «...la máxima participación posible en el desarrollo económico y social de las comunidades locales y de todas las personas, incluidas las mujeres, la juventud, las personas de edad, las personas con discapacidad y los pueblos indígenas, cuya inclusión refuerza el desarrollo económico y social y contribuyen a la erradicación de la pobreza y el hambre». Más tarde, el 18 de abril de 2023, se aprobó la Resolución 77/281 para la “Promoción de la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible”, que también sitúa los valores y principios que rigen las cooperativas en el corazón de esta parte del tejido productivo mundial<sup>16</sup>.

Todas las herramientas jurídicas citadas hacen alusión, de manera directa o indirecta, al peso de las cooperativas –y del resto de entidades que conforman la economía social– en la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

---

<sup>13</sup> Vid. MACÍAS RUANO, Antonio José. (2022, julio). “La igualdad como valor cooperativo y su proyección en la legislación cooperativa”, REVERSCO. Revista de Estudios Cooperativos 141, pp. 2, 3 y 7. <https://doi.org/10.5209/reve.82258>; MARCUELLO SERVÓS, Carmen, y SAZ GIL, María Isabel. (2008). “Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico”, REVERSCO. Revista de Estudios Cooperativos, pp. 59-79 y MORENO FONTELA, Juan Luis. (2017, mayo). “Las relaciones entre los valores y principios cooperativos y los principios de la normativa cooperativa”, REVERSCO. Revista de Estudios Cooperativos 124, pp. 114-27. <https://doi.org/10.5209/REVE.54923>.

<sup>14</sup> FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma, “De como los principios cooperativos contribuyen a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres”, en FERNÁNDEZ SAHAGÚN, M<sup>a</sup> Soledad, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Amalia y DE ISCAR DE ROJAS, Paula, Teletrabajo y digitalización op. cit., pp. 14-20.

<sup>15</sup> I. Ámbito de aplicación, definición y objetivos. Apartado 4, letras a y f. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312531](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312531) (últ. cons. 04.02.2026); Por su parte, la Resolución OIT relativa “al trabajo decente y la economía social y solidaria”, adoptada por la Conferencia General de la OIT en su 110<sup>a</sup> reunión, el 10 de junio de 2022, declara que las entidades de la economía social y solidaria «ponen en práctica un conjunto de valores que son intrínsecos a su funcionamiento y acordes con el cuidado de las personas y el planeta, la igualdad y la equidad, la interdependencia, la auto gobernanza, la transparencia y la rendición de cuentas y el logro del trabajo decente y de medios de vida dignos» A los efectos de diferenciar las nociones de Economía Social y el papel de las cooperativas dentro de la misma vid. ESPÍN SÁEZ, Maravillas, “Una mirada hacia la economía social: compromiso social y eficacia económica”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 68, 2024, pp. 161-206.

<sup>16</sup> <https://docs.un.org/es/A/RES/76/135> y [A/RES/77/281](https://docs.un.org/es/A/RES/77/281) (últ. cons. 07.05.2026)

La OCDE opera en esta misma dirección en su Recomendación del Consejo sobre la “Economía Social y Solidaria y la Innovación Social”, aprobada el 10 de junio de 2022, cuyo texto reconoce que la «economía social es un potente instrumento para generar empleos con impacto, conseguir la participación de los jóvenes, promover la igualdad de género, resolver la problemática del empleo informal, apoyar la integración laboral de los grupos menos favorecidos y contribuir al futuro del trabajo». La organización internacional recomienda a los países adherentes «diseñar políticas y adoptar medidas que refuercen e integren la igualdad de género en la economía social, así como señalar las mejores prácticas en este ámbito que pudieran inspirar a la economía en su conjunto»<sup>17</sup>.

Por su parte, la Comisión Europea aprobó a través de una comunicación del 9 de diciembre de 2021 el “Plan de Acción para la Economía Social”, en el que se reconoce que este actor social y económico contribuye a mejorar la igualdad de género, indicando que la prevalencia de emprendedoras en el emprendimiento social es mayor que en las empresas convencionales<sup>18</sup>. En idéntico sentido apunta la Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el “Desarrollo de condiciones marco para la economía social”, en la que se insta a los Estados Miembros a diseñar políticas y adoptar medidas que promuevan e integren la igualdad de género en este ámbito de la economía<sup>19</sup>.

En el contexto nacional, el 11 de abril de 2023 el Consejo de Ministros aprobó la “Estrategia Española de Economía Social 2023-2027”<sup>20</sup>, un instrumento de planificación que se alinea con el marco internacional descrito y que ya contiene una Línea de actuación, la número 14. Avanzar en la igualdad de género en la Economía Social, dentro de su Eje 4. Sostenibilidad social y territorial. Esta línea incluye un elenco de medidas y acciones concretas, con identificación de los departamentos ministeriales y organismos públicos responsables de su ejecución y dirigidas tanto a identificar brechas de género en estas entidades como a crear herramientas que permitan corregir tales desigualdades.

Como se pone en evidencia, el valor cooperativo de la igualdad reconocido por la ACI y estimado como un factor de progreso social por las diversas organizaciones internacionales, europeas y nacionales, infunde una especial predisposición de esta forma empresarial para ponerse al servicio de la promoción de la igualdad efectiva. Este rasgo de la identidad cooperativa se convierte en un argumento de fuerza para que los Gobiernos, entre ellos el español, adopten políticas públicas que apuesten por el impulso de este tipo de empresas, así como de todas aquellas que componen el más amplio concepto de economía social<sup>21</sup>.

<sup>17</sup> En su “Reconociendo” segundo, p. 3; y en sus Recomendaciones, p. 5, en particular, en la 2. “Desarrollar marcos constitucionales de apoyo”, letra d <https://legalinstruments.oecd.org/api/download/?uri=/public/9fb3ff40-8e07-42d9-9b23-c6973bb506dd.pdf> (últ. cons. 04.02.2026)

<sup>18</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0778>

<sup>19</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0778>

<sup>20</sup> Aprobada por Resolución de 17 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica dicho acuerdo. BOE núm. 130, 01/06/2023.

<sup>21</sup> Vid. la enumeración abierta contenida en el art. 5, de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, BOE núm. 76, 30/03/2011.

## 1.2. Igualdad en la realidad de las cooperativas españolas

Ciertamente el valor de la igualdad queda ampliamente reflejado en la LC a través del principio de puertas abiertas, desarrollado en sus arts. 12 y 13 y por medio del de principio de participación democrática en ejercicio de los derechos reconocidos a sus personas socias en el art. 16 LC. Pero esta proyección “estructural” no convierte a las cooperativas en agentes económicos de naturaleza privada ajenos a los sesgos de género presentes en nuestra sociedad<sup>22</sup>. Por este motivo, es necesario aterrizar el valor de la igualdad al que vengo haciendo referencia en la realidad de las cooperativas españolas.

De acuerdo con la Estadística de Cooperativas Constituidas ofrecida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES)<sup>23</sup>, durante el año 2025 se han constituido 1198 cooperativas con 4369 socias y socios iniciales o fundadores, constituyendo las cooperativas de trabajo asociado la clase de cooperativa más representativa en este número con un total de 867 cooperativas con 2103 socias y socios iniciales. En cuanto a los socios iniciales por sexo, se recoge que 1728 (41,13%) son mujeres y el resto –2473 (58,87%)– son hombres. En particular, en las cooperativas de trabajo asociado, se computan 1172 socios iniciales hombres (56,51%) y 902 socias iniciales mujeres (43,49%)<sup>24</sup>. De estos datos se desprende que en la muestra estadística de las cooperativas constituidas a lo largo de 2025 en nuestro país se está ante una composición equilibrada de mujeres y hombres, en la medida en que los socios de cada sexo no superan el sesenta por ciento ni son menos del cuarenta por ciento (DA Primera LOI)<sup>25</sup>.

El hecho de que esta composición equilibrada se dé entre socios y socias iniciales muestra que, en el momento de constitución, el principio cooperativo de puertas abiertas también funciona de manera equilibrada. Ahora bien, tales datos no revelan información sobre el mantenimiento de esa composición a lo largo de la vida de la cooperativa, ni, por tanto, de las condiciones concretas en que se desenvuelve la relación societaria y la actividad cooperativizada, entre ellas los mecanismos que ordenan la promoción y carrera profesional, el tiempo dedicado a su actividad cooperativizada, incluyendo las situaciones de suspensión derivadas de cuidados y la retribución percibida tanto vía retorno cooperativo como anticipo societario en el caso de las personas socias trabajadoras. Las enormes dificultades para acceder a estos datos se ven acentuadas por el hecho de que el estatuto jurídico de la persona socia, enmarcado en la LC y las normas cooperativas autonómicas aplicables, se concreta en los propios estatutos de la sociedad, en sus reglamentos de ré-

<sup>22</sup> CASAS BAAMONDE, María Emilia, “Igualdad y no discriminación de las mujeres por sexo y género: el lenguaje de los derechos”, op. cit. p. 32

<sup>23</sup> [https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado\\_trabajo/COO/analisis/analisis.html](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/COO/analisis/analisis.html). Se trata de la nueva y reciente difusión para la Estadística Cooperativas Constituidas (COO), disponible desde el 30 de enero de 2026.

<sup>24</sup> Téngase en cuenta que el dato viene referido a los socios personas físicas, quedando excluidos los socios iniciales personas jurídicas.

<sup>25</sup> Uno de los rasgos que favorece esta composición equilibrada es la flexibilidad que ofrece el trabajo en una cooperativa, en especial en una cooperativa de trabajo asociado, que es concebida como una fórmula que permite compatibilizar la obtención de ingresos a través de una actividad profesional y los cuidados de la familia. Así lo destacan FERNÁNDEZ SAHAGÚN, M<sup>a</sup> Soledad, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Amalia y DE ISCAR DE ROJAS, Paula, Teletrabajo y digitalización...op. cit., p. 19.

gimen interno y en los acuerdos societarios correspondientes, todos ellos con origen en el ejercicio de la autonomía societaria.

De otro lado, y desde una perspectiva estrictamente laboral, las cooperativas operan en el mercado como cualquier otro empleador respecto a las personas trabajadoras que reúnen los requisitos del art. 1.1 ET, debiendo cumplir todos los requerimientos exigidos por tener dicha condición. En este sentido, quedan sujetas a las obligaciones en materia de igualdad derivadas de las sucesivas normas aprobadas en este punto, en especial, por lo que aquí concierne, a la obligación de adoptar medidas para evitar la discriminación laboral (art. 45 LOI), la negociación de planes de igualdad (arts. 45 y ss. LOI; RD 901/2020 y RD 713/2010)<sup>26</sup>, llevar el registro retributivo (art. 28 ET y RD 902/2020<sup>27</sup>), arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otras conductas que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo (art. 12.1 LOGILS)<sup>28</sup> y contar con planes LGTBI (art. 15 Ley 4/2023 y RD 1026/2024)<sup>29</sup>.

En una primera búsqueda centrada en los planes de igualdad de cooperativas acordados con las organizaciones sindicales, publicados y vigentes, se obtienen algunos resultados que muestran fortalezas y debilidades propias también de los planes de igualdad de otras formas empresariales ordinarias<sup>30</sup>. Igualmente, se observan algunos vacíos y brechas de igualdad con origen en su singularidad como cooperativas. Estos planes de igual-

<sup>26</sup> RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE núm. 272, 14.10.2020; RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE núm. 143, 12/06/2010. La doctrina en esta materia es abundante, citaré por todas, ALFONSO MELLADO, Carlos L. "Algunas claves para entender...", op. cit., p. 33. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>.

<sup>27</sup> RD 902/2020, 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE núm. 272, de 14.10.2020. En relación con el mismo, véase, ARAGÓN GÓMEZ, C., "El registro retributivo y la auditoría salarial. Una apuesta por la transparencia en el RD-Ley 6/2019 y en el RD 902/2020", en NIETO ROJAS, Patricia (Dir). (2021). Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa. Madrid, Dykinson. p. 131; BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> Amparo. (2018). La discriminación retributiva por razón de sexo: Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo, Bomarzo; GOÑI SEIN, José Luís, "La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial", en RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (ed.). (2020). La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo, Aranzadi Thomson Reuters, p. 108; LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. (2022). "Nuevas obligaciones para la igualdad retributiva en la empresa", Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 466, pp. 93-128; MARTÍNEZ MORENO, Carolina. (2019). Brecha salarial de género y discriminación retributiva: Causas y vías para combatirla. Bomarzo. También, NIETO ROJAS, Patricia (2023). "La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia en la política retributiva y la valoración neutra de puestos de trabajo", Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 39-63. <https://doi.org/10.55617/revmitas.37>.

<sup>28</sup> Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual. BOE núm. 215, 07/09/2022.

<sup>29</sup> Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. BOE núm. 51, 01/03/2023 y RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, BOE núm. 244, 09/10/2024. Un abordaje integral de la cuestión en AAVV, CABEZA PEREIRO, Jaime, CARDONA RUBERT, M<sup>a</sup> Belén y SÁEZ LARA, Carmen. (2025). Igualdad y discriminación LGTBI. Monografías Maior. Tirant lo Blanch.

Sobre la complejidad y complementariedad en la convivencia de estas obligaciones, resultan de interés, MARTÍNEZ MORENO, Carolina. (2025). "Relaciones entre la Ley 15/2022 y la Ley 4/2023. Remisiones, complementos y duplicidades", En Igualdad y discriminación LGTBI. Tirant lo Blanch, 65-85 y NIETO ROJAS, Patricia. (2023, julio). "El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad", LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 4, 122-142. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7934>

<sup>30</sup> Vid. GRAU PINEDA, Carmen. (2020). "Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad", FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género 5, n.º 2, p. 12, <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5382> y MENÉNDEZ CALVO, Remedios. (2011). "Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas", Anuario de la Facultad de Derecho-Universidad de Alcalá, 167-197.

dad corresponden a sociedades cooperativas vinculadas al sector agrario, al del consumo y al de los cuidados, en los que la presencia de este tipo de entidades está más enraizada. Casi en su totalidad toman como referencia la Guía Práctica para la Elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad y todas limitan su ámbito de aplicación a las personas trabajadoras de la entidad, dejando fuera de manera expresa o implícita a las personas socias trabajadoras y de trabajo<sup>31</sup>.

Destacaré la precisión del Plan de Igualdad 2023-2027 Claros, Sociedad Cooperativa de interés social, cuyo objeto social consiste en «proporcionar bienestar y calidad de vida a los usuarios de los servicios residenciales o no y a sus familias y, al mismo tiempo, generar empleo en el sector de los servicios sociales, facilitando la inserción laboral de personas de colectivos en riesgo de exclusión de forma sostenible», ya que es el único de los planes analizados que hace mención de los socios y socias de la cooperativa para indicar que «no computan, puesto que la relación que vincula a las sociedades cooperativas con sus socios y socias trabajadoras no es laboral sino societaria». Para estas personas excluidas del ámbito de aplicación del plan se incorpora una cláusula abierta en la que se recoge que «se les aplica toda la normativa transversal que ampara la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, desde el artículo 14 de la Constitución Española, hasta los artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en donde se establecen los presupuestos específicos de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. También se les aplican las medidas que pudieran recogerse en su normativa específica, incluida la normativa autonómica, para promover una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el caso de las sociedades cooperativas»<sup>32</sup>. Es una muestra que permite identificar una limitación de relevancia en el alcance del plan de igualdad. Esta traba se deriva de la naturaleza jurídica de la relación de las personas socias trabajadoras o de trabajo con la cooperativa. Ciertamente se lanza una primera solución a tal exclusión, apoyada en el principio de transversalidad en materia de igualdad, si bien adolece de poca concreción.

Todo lo expuesto me permite identificar una doble realidad en el ámbito de las cooperativas, con su correspondiente salto lógico en términos de igualdad. De una parte, se trata de estructuras conformadas interna y externamente en torno a la igualdad, con una composición equilibrada en su base social y de otra, se está ante una empresa comprometida por las obligaciones legales en materia de igualdad, enfocadas exclusivamente a las personas trabajadoras que prestan servicios en las mismas.

Entre una realidad y otra queda al descubierto una nueva brecha, no afrontada de manera concreta desde la proyección del principio de transversalidad. Esta grieta afecta

---

<sup>31</sup> Así se produce en el I Plan de Igualdad de Ajos Tierra de Barros Sociedad Cooperativa 2025-2029 (<https://www.planesdeigualdadextremadura.com/ajos-tierra-de-barros-soc-coop/>); I Plan de igualdad de ACOPAEX Sociedad Cooperativa 2025-2029 (<https://www.planesdeigualdadextremadura.com/acopaex-sociedad-cooperativa/>); I Plan de Igualdad EuroFrutex Sociedad Cooperativa (<https://www.planesdeigualdadextremadura.com/wp-content/uploads/2025/08/I-PLAN-DE-IGUALDAD-DE-EUROFRUTEX-SOCIEDAD-COOPERATIVA.pdf>); I Plan de igualdad Tomates del Guadiana, S. Coop. L, [https://www.planesdeigualdadextremadura.com/wp-content/uploads/2025/09/I-PLAN-DE-IGUALDAD-DE-TOMATES-DEL-GUADIANA-S.COOP\\_.L.pdf](https://www.planesdeigualdadextremadura.com/wp-content/uploads/2025/09/I-PLAN-DE-IGUALDAD-DE-TOMATES-DEL-GUADIANA-S.COOP_.L.pdf); y más recientemente en el X Convenio colectivo del grupo de empresas UNIDE, Resolución 20 de abril de 2026, de la DGT, BOE 1 de mayo de 2026.

<sup>32</sup> Plan de Igualdad de Claros SCA (<https://www.claros.coop/wp-content/uploads/2025/03/PLAN-DE-IGUALDAD-CLAROS-SCA.pdf>).

a las condiciones concretas en que las socias y socios trabajadores o de trabajo prestan sus servicios, que quedan al margen de los instrumentos laborales que permiten hacer un diagnóstico para identificar desigualdades y establecer mecanismos de actuación para su corrección. Esta situación se acentúa en el caso de aquellas cooperativas de trabajo asociado o de otro tipo con personas socias de trabajo cuya actividad económica se despliega exclusiva o mayoritariamente a través de estas personas socias, ya que la ausencia de personal laboral les desvincula de las obligaciones previstas por la norma, dejando a la voluntad societaria de cada cooperativa la adopción de decisiones encaminadas a este fin en aplicación del principio de transversalidad. Esta brecha puede llegar a afectar a la propia competitividad de las cooperativas y a su acceso a la contratación pública (art. 145.2. 1º tercer párrafo Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, en relación con los arts. 33, 34 y 35 LOI)<sup>33</sup>. Esta ausencia de mecanismos especializados de diagnóstico y actuación en este ámbito también puede conducir a situaciones de dumping social y prácticas de intruismo fraudulento en el tejido productivo, que afectan a la productividad.

## **2. Vacíos legales y zonas de penumbra en materia de promoción de la igualdad en el ámbito cooperativo**

Las remisiones de la regulación social en general y de las normas en materia de igualdad en especial, a su aplicación extendida a las cooperativas y a las personas socias trabajadoras y de trabajo son parciales e inconstantes.

La propia LOI en su art. 14 prevé, entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos «2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico» y, como he señalado, define la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en su art. 15, requiriendo a las Administraciones públicas a que lo integren «de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo conjunto de todas sus actividades».

Sin embargo, este mandato se ha traducido únicamente en la previsión de dos de sus disposiciones adicionales –15ª y 16ª–. La primera de ellas incorporó bonificaciones del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recomendación conjunta aplicables a «c. Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el

<sup>33</sup> Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE núm. 272, 09/11/2017.

embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores». La segunda modificó la DA 2ª de la Ley 12/2001<sup>34</sup> para establecer bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los socios trabajadores o de trabajo en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por maternidad, ambas ya derogadas<sup>35</sup>.

La abundante y decisiva legislación puesta en marcha con posterioridad carece de menciones a la figura de la persona socia trabajadora o de trabajo de las cooperativas. Ni el RD-Ley 6/2019; ni los RRDD 901/2020, 902/2020; tampoco la LOGILS o la Ley 15/2022<sup>36</sup> hacen referencia alguna a este colectivo. Sin embargo, y en contraste, las normas de urgencia desplegadas durante la crisis sanitaria derivada del COVID-19, colocaron a las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado bajo la protección del escudo social, tanto de mecanismos laborales como los ERTE como de protección social por desempleo y cese de actividad (arts. 17, 22, 23 RD-Ley 8/2020), mostrándose como un acierto para el sostenimiento del sector<sup>37</sup>.

Como he mantenido, las cooperativas presentan características que las distinguen respecto a otras formas empresariales, así como particularidades en el régimen jurídico de las personas socias trabajadoras y de trabajo. Además, la distribución competencial en cuanto a la legislación cooperativa ha recaído fundamentalmente en las CCAA, correspondiendo al Estado ordenar el régimen de las cooperativas de ámbito superior a una comunidad autónoma y a las constituidas en Ceuta y Melilla, lo que genera igualmente tensiones competenciales. Todos estos elementos afectan y condicionan la adopción de cualquier medida que les pueda ser de aplicación<sup>38</sup>.

El resultado es una situación de inseguridad jurídica y de ausencia efectiva de mecanismos especializados que puedan introducir mejoras en las condiciones en que las personas socias trabajadoras y de trabajo llevan a cabo su actividad cooperativizada. Estas circunstancias repercuten sin duda en las expectativas por avanzar en igualdad. Ahora bien, tal inseguridad y falta de previsión han tratado de ser compensadas a través de instrumentos propios, derivados de la autonomía societaria cooperativa y guiados por las organizaciones representativas del cooperativismo de trabajo asociado y, de forma reciente, también por algunas previsiones adoptadas por la legislación autonómica, en particular en el País Vasco, y por la normativa estatal. Una nueva regulación más completa y coherente con los principios y valores cooperativos y con el funcionamiento orgánico de estas

<sup>34</sup> Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, BOE núm. 164, 10/07/2001.

<sup>35</sup> Por la DD. Única letra b. del RD-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, BOE. Núm. 9, 11/01/2023.

<sup>36</sup> Cierto es que esta última incluye en su ámbito objetivo de aplicación (art.3.1.a) el «Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo», previsión que, hasta el momento, no se ha traducido en medidas concretas para el contexto cooperativo.

<sup>37</sup> Véase el RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, BOE núm. 73, 18/03/2020.

<sup>38</sup> GARCÍA NINET, Ignacio. (2014). "Cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y fomento del cooperativismo", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n.º 37, pp. 28-54

sociedades se contiene en la LIIES. Dedicaré el próximo epígrafe al análisis de todos estos instrumentos y previsiones legales.

### 3. Medidas para abordar las brechas de igualdad en el entorno cooperativo

#### 3.1. Guías de actuación emitidas por las organizaciones representativas del sector

La Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado –COCETA– es la organización representativa de las cooperativas de trabajo asociado en España. En ella se integran dieciséis organizaciones territoriales. Desde la promulgación de la LOI, COCETA edita La Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en Empresas Cooperativas, que ha sido empleada como modelo por las organizaciones territoriales en la confección de sus propias herramientas de orientación y asesoramiento<sup>39</sup>. En su tercera y más reciente versión, este documento incorpora ya las novedades introducidas por los RRD 901/2020 y 902/2020<sup>40</sup>. Esta Guía se auto caracteriza como “abierta y flexible porque la realidad de cada cooperativa es distinta y necesita de procedimientos diferentes” y declara que las citadas normas laborales no están concebidas “para incorporarse al día a día” de sus empresas, por lo que, en efecto, en su texto se interpretan y adaptan aquellas a las especialidades propias de las cooperativas de trabajo asociado.

De su texto se concluye que está pensada para guiar la implantación de planes de igualdad en las cooperativas para todas las personas que las integran, independientemente de su vinculación con la misma. Esto conduce a entender que estos planes de igualdad estarán sujetos a los requisitos de negociación, diagnóstico, contenidos mínimos, acuerdo y registro exigidos por el RD 901/2020 con una ampliación –negociada– de su ámbito subjetivo, ya que, de no ser así, no estaremos ante planes de igualdad *stricto sensu*.

La Guía incorpora igualmente la obligación de crear la Comisión Negociadora del plan, concebida como “un espacio de encuentro de dos partes, empresa –socias y socios– y personas trabajadoras a través de su representación legal”. Tal composición genera confusión, ya que interpreto que más que dos partes, habría de referirse a tres, no necesariamente enfrentadas: la representación del Consejo Rector, la de las personas socias trabajadoras o una representación elegida democráticamente por éstas y la de las personas trabajadoras. Todo ello a fin de garantizar que los intereses de cada una de ellas estén debidamente presentes en la elaboración del Plan. En cuanto al diagnóstico, la Guía recoge las materias que deben ser analizadas, incluyendo la cultura cooperativa, el acceso a la empresa y la promoción –ya sea a través de la contratación en el caso de las personas trabajadoras ya sea por el cumplimiento de los requisitos de acceso a la condición de so-

<sup>39</sup> Para encontrar los enlaces a la web de cada una de estas dieciséis organizaciones territoriales vid. <https://coceta.coop/somoscoceta/>

<sup>40</sup> <https://coceta.coop/wp-content/uploads/2024/10/Guia-Elaboracion-Planes-Igualdad-COCETA.pdf> (últ. cons. 08.02.2026)

cio para las personas socias trabajadoras-, un análisis de las retribuciones, a partir de la auditoría retributiva exigida por el RD 902/2020 y las medidas de formación continua, o la detección de necesidades de conciliación del trabajo y la participación en la cooperativa con las responsabilidades familiares y personales de su plantilla.

Ya refiriéndose a la fase de elaboración del Plan de Igualdad se subraya que las medidas dirigidas a garantizar el principio de igualdad en las cooperativas se pueden articular en sus reglamentos de régimen interno, tan diversos como dispares pueden ser las distintas realidades cooperativas, o en documentos independientes. De nuevo se trata de una previsión que genera desconcierto. Así, considero fundamental subrayar que, al menos el primero de los instrumentos –el reglamento de régimen interno– posee una naturaleza puramente societaria, por lo que sólo será aplicable a las personas socias trabajadoras, en la medida en que son adoptados por la propia sociedad a través de sus órganos de decisión. Al emplear en su adopción un canal totalmente ajeno al previsto por la norma laboral, en ningún caso tendrá la naturaleza jurídica de un plan de igualdad ni podrá ser inscrito en el correspondiente Registro público, ni aplicarse al personal asalariado de sus plantillas. Efectivamente, la falta de una norma que contemple esta situación no puede hacer obviar que los planes de igualdad aplicables a las personas trabajadoras han de ser negociados con la representación legal de los trabajadores y cumplir el resto de los requisitos de revisión y publicidad recogidos en el RD 901/2020.

Si bien se trata de un mero documento de apoyo y guía en la implementación de los planes de igualdad, su texto deja al descubierto una realidad productiva en la que pueden convivir personas socias trabajadoras y trabajadoras por cuenta ajena, con condiciones de acceso, retribución, jornada, entre otras, que deben ser analizadas para elaborar el diagnóstico de acuerdo con el cual poner en marcha medidas de promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y a los que, sin embargo, dicho plan no resulta ser de fácil aplicación conjunta. Más aún si se atiende al art. 3.1 del RD 901/2020, referido a la cuantificación de personas trabajadoras de la empresa y que establece que «...se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral». En mi opinión, la inclusión de las personas socias trabajadoras en el cómputo de dicha plantilla habría de ser prevista de manera expresa por la norma, al objeto de no desvirtuar la naturaleza laboral del plan de igualdad y extender sus ventajas a aquel colectivo<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> La DA décima de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE núm. 269, 10/11/1995, sirve de precedente al disponer que «El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General. Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos». Resulta una muestra clara de irradiación de una norma laboral con el efecto de ampliar su protección más allá de sus límites subjetivos. Además, se adapta a las particularidades de la cooperativa, al otorgar un papel esencial a la Asamblea General y garantizar la convivencia de la adopción democrática de decisiones por los socios junto a la adopción de decisiones por los trabajadores asalariados o sus representantes.

### 3.2. La respuesta de la legislación autonómica

El silencio del legislador estatal respecto a la aplicación a las personas socias trabajadoras de los planes de igualdad y de los registros retributivos ha generado confusión y la reacción de las distintas CCAA ha sido dispar; desde la posición menos activa mantenida por la mayoría de ellas hasta la más proactiva que ha llevado a cabo la Comunidad Autónoma de País Vasco. En el primer caso, las CCAA no han modificado su legislación en materia de cooperativas, procediendo a interpretarla a la luz de la legislación estatal sobre igualdad para fomentar el impulso de planes de igualdad en las mismas condiciones que el resto de las empresas; esto es, en su condición de empleadoras y dirigidos a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en su ámbito de organización y dirección.

Es sabido que el movimiento cooperativo de nuestro país y la actividad que desarrolla muestra una clara asimetría territorial, poniendo en evidencia cómo sus distintos recorridos históricos han modelado tipologías, estructuras y regulación a muy distintas velocidades. Quizá sea esta peculiaridad la que esté en la base de la DF 2ª de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, que modifica la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (en adelante, LCE), introduciendo la regulación de los denominados “planes de igualdad cooperativos”<sup>42</sup>.

Esta DF 2ª da una nueva redacción al art. 32.4 LCE, indicando que «las sociedades cooperativas y sus estructuras asociativas procurarán la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos de que dispongan». En su apartado Dos adiciona el art. 32 bis LCE, que incorpora de manera novedosa a nivel autonómico los denominados «planes de igualdad cooperativos». En los apartados 2 y 3 de este nuevo precepto se establece que «en las cooperativas de trabajo asociado reguladas en el artículo 103 y en otras cooperativas con socios y socias de trabajo que cuenten con 50 o más personas socias trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad cooperativo, que deberá incluir un diagnóstico de situación y que ha de extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la cooperativa o grupo cooperativo. El alcance y contenido de los planes de igualdad cooperativos se desarrollarán reglamentariamente. El plan de igualdad cooperativo será voluntario para las demás sociedades cooperativas». Igualmente, se recoge la obligación de inscripción de estos planes, a cuyo efecto, se crea el registro de planes de igualdad cooperativos.

A falta de desarrollo reglamentario, resulta especialmente oportuna la adición a la LCE de una nueva DT 3ª, redactada por el apartado Tres de la misma DF 2ª Ley 15/2023. En ella se dispone que «Hasta la entrada en vigor del reglamento que ordene el registro de planes de igualdad cooperativos, estos se registrarán y depositarán en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco» y que «Hasta la entrada en vigor del reglamento previsto en el artículo 32 bis (...) el diagnóstico de situación se referirá al menos a las materias siguientes: a. Análisis de la situación retributiva en la cooperativa; b. Acceso a la condición de persona socia trabajadora; c. Carrera

<sup>42</sup> BOPV núm. 247, 29/12/2023 y 14, 16/01/2020, respectivamente.

profesional de la persona socia trabajadora; d. Formación; e. Condiciones de trabajo, incluido el análisis de la situación retributiva, que vendrá referida al anticipo cooperativo; f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional; g. Infrarrepresentación femenina en los puestos en que se organice; h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo». Igualmente, se recogen las materias mínimas que deberá contener, tales como el ámbito personal, territorial y temporal, el informe de resultados del diagnóstico de situación de la cooperativa; la definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad; la descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, entre otras, incluido el sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, así como las acciones de información y sensibilización a las personas socias trabajadoras».

Se trata de una regulación innovadora y de enorme interés porque introduce un instrumento especializado para promocionar de manera efectiva la igualdad entre mujeres y hombres socios de cooperativas, adoptando como referencia los planes de igualdad laborales con adaptaciones que atienden las singularidades de la relación societaria. Se echa en falta, no obstante, las referencias a la negociación del plan en su caso o a las partes que participarán en dicha negociación y conforme a qué procedimiento; cuestiones que podrán ser detalladas en el correspondiente desarrollo reglamentario, pero que, a mi juicio, en ningún caso podrán dejar sin efecto la necesidad y obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad laboral en los casos en que la cooperativa reúna los requisitos exigidos por la norma estatal. Asimismo, se desaprovecha la oportunidad de incorporar las novedades introducidas por la Ley 4/2023, y hacer referencia a los planes de igualdad LGTBI.

### *3.3. Primeros avances en la legislación estatal: la DA 12ª de la Ley 11/2023, de 8 de mayo*

Con carácter previo a la aprobación de la LCE por la Ley 15/2023 y como consecuencia de la Enmienda de adición núm. 63 del Grupo Parlamentario Vasco en el Senado (EAJ-PNV)<sup>43</sup> se incorporó una DF 12ª en la Ley 11/2023, de 8 de mayo de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales: y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o productos por materiales radiactivos<sup>44</sup>. Esta disposición, titulada «planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo», se refiere al registro y depósito de los planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo para dotar a dichos planes de los efectos derivados de los artículos 45 y siguientes de la LOI en relación con los planes de igualdad en el ámbito laboral. Más concretamente, esta disposición establece la asimilación «de tales cooperativas a los efectos de su reconocimiento respecto de la contratación del sector público y de la eventual percepción de las subvenciones y ayudas públicas prevista en los artículos 33, 34 y 35 de la referida

<sup>43</sup> BOCG\_d\_14\_476, p. 43.

<sup>44</sup> BOE 110, 09/05/2023

Ley Orgánica». A este fin, prevé que, hasta el momento en que se habilite el registro y depósito de planes de igualdad de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo, este se formalizará en los términos del art. 12 RD 901/2020.

Se introduce con este motivo una definición de Plan de Igualdad «de las cooperativas de trabajo asociado y otras cooperativas con socios y socias de trabajo» al que se refiere como un conjunto ordenado de las medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en estas cooperativas, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo para personas socias trabajadoras.

Este Plan de Igualdad deberá incluir, un diagnóstico de situación, resultado del proceso de recogida de datos inicial, dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de los obstáculos que puedan existir en la cooperativa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la cooperativa o del grupo cooperativo, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluidas las condiciones profesionales y de prevención de riesgos laborales. Igualmente, regula el contenido mínimo del diagnóstico que incluirá un análisis de la situación retributiva de la cooperativa; el acceso a la condición de persona socia trabajadora; su carrera profesional; formación y condiciones de trabajo.

Bajo mi punto de vista se trata de una disposición incompleta, con una finalidad clara y marcada, que cuenta como ventaja con la adopción del modelo del Plan de Igualdad laboral como referencia en el diseño del Plan de Igualdad en las cooperativas, tanto en su definición, como en sus contenidos mínimos. Pero, nuevamente, se deja fuera la delimitación de cuestiones clave como su carácter negociado y las partes negociadoras, así como el procedimiento para su elaboración, evaluación y seguimiento. Tampoco queda claro el ámbito subjetivo de estos planes. En mi opinión, su adopción ha de afectar sólo a las personas socias trabajadoras ya que no puede suponer la exclusión del plan de igualdad laboral negociado con la representación legal de los trabajadores y su aplicación a las personas trabajadoras, de acuerdo con la normativa vigente. Por otra parte, esta disposición, al igual que la regulación incorporada a la LCE, pierde la oportunidad de incorporar previsiones sobre los planes de igualdad LGTBI.

### *3.4. La regulación de los planes de igualdad cooperativos en la Ley Integral de Impulso a la Economía Social*

Pues bien, dando continuidad a esta tendencia referencial, reviste enorme interés la regulación introducida en la LC por la LIIES<sup>45</sup>. En su propia exposición de motivos ya se

<sup>45</sup> De manera reciente, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio (2026, mayo). “La Ley 1/2026, de 8 de abril, inte-

anuncia que «el principio cooperativo de igualdad ha impulsado los avances de las cooperativas hacia una igualdad efectiva ente mujeres y hombres», subrayando que ha llegado el momento de acompañar «este esfuerzo con las adaptaciones necesarias (...) de acuerdo con la singularidad de esta forma empresarial, para una proyección adecuada de los instrumentos de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

De manera coherente, el cuerpo de la norma incorpora previsiones concretas y acordes entre sí. Específicamente en su Artículo primero, que introduce modificaciones importantes en la LC y en su apartado Cinco adiciona un nuevo art. 12 bis al texto legal, «Medidas de igualdad», dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas socias en su actividad societaria y empresarial. El apartado 2 de esta nueva disposición sitúa los «planes de igualdad cooperativos» como instrumentos clave al servicio de tal garantía. Por su parte, la nueva redacción del art. 19 LC, contenida en el apartado Diez del art. 1 LIIES, incorpora la posibilidad de prever un nuevo órgano societario especializado –la Comisión de Igualdad– con competencias para el establecimiento de medidas de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, las dirigidas a la conciliación responsable de la vida familiar, personal y laboral. Del mismo modo, establece la obligación de asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas socias en los órganos de que dispongan.

El nuevo art. 44 bis LC (art.1. Veinte LIIES) refuerza esta labor de la Comisión de igualdad en las cooperativas que cuenten con un número de cincuenta o más personas socias<sup>46</sup>, detallando su composición (art. 44 bis 2) y especificando sus competencias (art. 44 bis 3), con un papel protagonista en la elaboración del plan de igualdad cooperativo.

Es el art. 83 bis LC (introducido por el art. 1 Veintisiete LIIES), en el marco de la regulación de las cooperativas de trabajo asociado (Secc. 1ª, Cap. X LC), el que ordena los «planes de igualdad cooperativos», de aplicación exclusiva a sus personas socias trabajadoras<sup>47</sup>. Estos planes serán aprobados por el máximo órgano de gestión de la cooperativa, el Consejo Rector, e inscrito de manera obligatoria «en registro público previsto a tal fin». Esta inscripción le dotará de los mismos efectos que a los planes de igualdad laborales, de manera que se los asimila a los efectos de contratación pública «y de la eventual percepción de las subvenciones y ayudas públicas prevista» en los arts. 33, 34 y 35 LOI.

La norma parte de la realidad compleja de las cooperativas, contemplando la posibilidad de convivencia de un plan de igualdad laboral para las personas trabajadoras en los términos recogidos por el RD 901/2020 con el específico plan de igualdad cooperativo para las personas socias trabajadoras y de trabajo, requiriendo la mayor cohesión interna

---

gral de impulso de la economía social”, Briefs AEDTSS, número 48; MERINO SEGOVIA, Amparo. (2026, abril), “Avances en las políticas públicas de la economía social: Ley Integral de Impulso de la Economía Social”, NET21, núm. 32, <https://www.net21.org/avances-ley-integral-de-impulso-de-economia-social/>

<sup>46</sup> La norma opta por regular exclusivamente lo referido a las personas socias y a su relación societaria, revestida de las peculiaridades inherentes a cada tipo de cooperativa cuando se desarrolla además una prestación de servicios.

<sup>47</sup> Las medidas de igualdad contenidas en el texto, entre ellas estos planes de igualdad cooperativos han estado en la base de sucesivas enmiendas a la totalidad y parciales a lo largo del proceso parlamentario. No obstante, han sido mantenidas hasta su aprobación definitiva. ([https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-36-2.PDF#page=1](https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-36-2.PDF#page=1))

entre ambos instrumentos y asumiendo la sustantividad que distingue una relación y otra a todos los efectos.

Esta opción del legislador por aceptar la concurrencia de instrumentos con el mismo fin, pero ámbito subjetivo diverso, pretende evitar un punto de tensión subyacente en todas las iniciativas que han abordado esta cuestión al que he ido haciendo referencia. En particular, se relaciona con la aplicación del art. 5 RD 901/2020, que establece la obligación de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con las previsiones allí recogidas. Se preserva así un deber fundamental que se sitúa en la base y fundamento de los planes de igualdad para las personas trabajadoras.

Pero ¿cuál es el procedimiento previsto por la LIIES para la adopción de los planes de igualdad cooperativos? La nueva redacción del art. 83 bis, en su apartado 5 sitúa la sede de «elaboración y seguimiento» del plan de igualdad cooperativo en la Comisión de Igualdad regulada en el ya comentado art. 44 bis y, en su defecto, al Consejo Rector. Además, para el caso en que convivan Consejo Rector y Comisión de igualdad se prevé un diálogo entre ambos órganos societarios a los efectos de facilitar el acceso a cuanta documentación e información resulten necesarios para la elaboración del plan.

Es aquí donde entra en acción el principio de participación democrática de las personas socias, principio que rige el funcionamiento interno de las cooperativas y que es resaltado y afianzado por la nueva redacción introducida por la LIIES (art. 1. Uno; Cuatro; Seis y Siete, entre otros) y que concierne a la propia definición de cooperativa (art. 1.1 LC); pasando por las garantías en las comunicaciones electrónicas y participación telemática con las personas socias (art. 3 ter LC); o la reformulación del catálogo de derechos de las personas socias (art. 16 LC) así como los referidos a sus derechos de información y participación y uso de las nuevas tecnologías (art. 16 bis LC). Este reforzamiento introduce garantías en la participación de las personas socias trabajadoras en la elaboración del plan de igualdad, en la medida en que forman parte de la Comisión de Igualdad ex art. 44 bis.2 LC en la redacción introducida por la LIIES y que aquellas son elegidas en la Asamblea General entre todas las personas socias trabajadoras o de trabajo que no formen parte del Consejo Rector. Junto a ellas habrá una persona miembro del propio Consejo Rector de la cooperativa, «con voz, pero sin voto». El plan elaborado será necesariamente objeto de aprobación definitiva por la Asamblea General, en los términos previstos en la Sección 2ª. Cap. IV LC. Con esta garantía de representación y participación democrática de las personas socias trabajadoras y de trabajo en la elaboración del plan de igualdad cooperativo se adapta el modelo de plan de igualdad laboral a la base social y funcionamiento interno de la sociedad cooperativa<sup>48</sup>.

En todo caso, la ordenación de los planes cooperativos contenida en el art. 83 bis LC se ajusta en lo esencial al original laboral. En su apartado 2, el plan de igualdad cooperativo se define como «el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de analizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la cooperativa de trabajo asociado

---

<sup>48</sup> Sirva como presupuesto de esta reflexión, la contenida en CABEZA PEREIRO, Jaime. (2014). "Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores en las empresas de economía social". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 89-104.

la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo para personas socias trabajadoras y de trabajo». Igualmente, desarrolla en su apartado 3 el deber de diagnóstico respecto a «todos los puestos y centros de trabajo de la cooperativa o del grupo cooperativo, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluidas las condiciones profesionales y de prevención de riesgos laborales».

El diagnóstico deberá referirse, como mínimo a determinadas materias como la situación retributiva, referida al anticipo societario o el acceso a la condición de persona socia y su carrera profesional, entre otros, tomando como referencia los parámetros y exigencias establecidos en el art. 4 RD 902/2020, con las adaptaciones a la singularidad de la relación societaria. De esta forma, el plan de igualdad cooperativo se vuelve a posicionar como instrumento promotor de la efectividad del derecho a la igualdad y no discriminación, también en el ámbito del trabajo asociado en forma de cooperativa.

#### 4. Algunas consideraciones finales

En este trabajo he querido profundizar en la falta de respuestas del ordenamiento ante realidades en las que pueden reproducirse situaciones de desigualdad marcadas por los idénticos factores que las existentes en el contexto de las relaciones laborales. Esa ausencia de respuestas merma las posibilidades de realización del derecho constitucional a la igualdad y no discriminación y, más allá, ponen en cuestión el valor superior de la igualdad que, junto a los de libertad, justicia y pluralismo político, ha de ser sólido pilar del Estado social y democrático de derecho en el que vivimos.

La búsqueda de soluciones a estos vacíos no está exenta del vértigo que produce extraer de los parámetros laborales instrumentos y mecanismos fundados y pensados desde la dinámica binaria empresa-persona trabajadora. Pero es clave poner en valor la conexión entre campos sólo aparentemente separados, a fin de mejorar las condiciones en que se desarrollan relaciones consideradas tertium genus, como lo son las de las personas socias trabajadoras y de trabajo en cooperativas. Sin duda, la proyección en este punto de instrumentos laborales como los planes de igualdad, con recorrido reconocido, tienen un peso específico en la expansión y avance de la igualdad efectiva.

Efectivamente, derechos sociales de reciente consecución como el derecho a la conciliación y a la corresponsabilidad, encuentran su origen en el trabajo por cuenta ajena, pero, lentamente, se sitúan en el horizonte de derechos de otras formas de trabajo; es parte de nuestro progreso como sociedad.

En particular, en estas páginas me he referido al trabajo asociado, organizado a través de cooperativas. Las diferencias con el trabajo asalariado son claras, desde el momento en que la legislación ha calificado la relación de la persona socia trabajadora como societa-

ria. Esta diferencia conceptual, se traduce en un estatuto jurídico integrado por derechos y obligaciones de participación y retorno. En el caso de las personas socias trabajadoras se suma una serie de derechos profesionales destinados a proteger esa otra dimensión en la que participa de forma personal en la actividad cooperativizada. Es precisamente aquí, donde confluyen ambas realidades, que comparten riesgos y vulnerabilidades y que, a mi juicio, pueden compartir soluciones de protección y mejora. El límite y la dificultad está en la no desvirtuación de los fundamentos e identidad de la norma laboral.

Como he destacado, existen precedentes. La propia enumeración de derechos profesionales dentro del estatuto jurídico de las personas socias trabajadoras recoge limitaciones a la jornada, descansos y permisos, suspensiones y excedencias. Las exigencias legales de previsión y organización de los servicios de prevención de riesgos laborales también contemplan las particularidades de las sociedades cooperativas de trabajo asociado. Por ese motivo, la ampliación de la cartera de derechos de suspensión y excedencias planteada por la LIIES en la nueva redacción del art. 84 LC, haciendo remisión al Estatuto de los Trabajadores, no resulta disruptiva.

Por su parte, la regulación de los planes de igualdad laborales limita su ámbito subjetivo a las personas trabajadoras por cuenta ajena, y desarrolla procedimientos de negociación con la representación legal de los trabajadores para su adopción, que condicionan su efectiva inscripción en el REGCON. Esta inscripción en registro público influye de manera importante en las posibilidades de las empresas de acceder a ayudas, subvenciones y contratos públicos. Aquellas cooperativas que no contaban en su plantilla con personas trabajadoras, o con un número residual de ellas, carecían, hasta el momento de aprobación de la LIIES, de un instrumento que les permitiera sistematizar un diagnóstico y un plan ordenado de medidas encaminadas a la corrección de desigualdades entre sus socios y socias. Además, veían afectada su competitividad ante la imposibilidad de concurrir en igualdad de condiciones con otras empresas a la oferta de contratación pública.

Las soluciones a esta situación analizadas en las líneas previas ponen en evidencia la tensión entre los dos modelos –el cooperativo y el laboral–. La regulación contenida en la LIIES resulta la más clara y transparente, también la que refuerza con más contundencia la igualdad. Respeta la naturaleza y dinámica del plan de igualdad laboral, que deberá ser negociado por la cooperativa siguiendo el procedimiento previsto para cualquier otra empresa y, al mismo tiempo, ofrece una alternativa que reproduce los esquemas de diagnóstico, planificación, seguimiento e inscripción en registro público del plan de igualdad original. De manera singular, centra la negociación en los propios órganos societarios, garantizando la participación efectiva y democrática de las personas socias trabajadoras.

La posibilidad de convivencia de ambas modalidades de plan de igualdad aporta un mecanismo, con ventajas e inconvenientes compartidos, para identificar desigualdades y actuar en su corrección, al tiempo que devuelve la oportunidad a un buen número de cooperativas que cuenten con su plan o sus dos planes de igualdad de concurrir a licitaciones de contratos públicos y convocatorias de ayudas y subvenciones en idénticas condiciones que el resto de las empresas.

## Bibliografía

- ALFONSO MELLADO, Carlos L. (2020). Algunas claves para entender la actual configuración jurídica de los planes de igualdad: alcance y contenido. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 5(2), 33–36. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5383>
- ÁLVAREZ CUESTA, Henar. (2021). Ecofeminismo y corresponsabilidad en el ámbito del trabajo. En RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma & MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora (Eds.), *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: Presente y futuro* (pp. 353–376). Bosch.
- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina. (2021). El registro retributivo y la auditoría salarial. Una apuesta por la transparencia en el RD Ley 6/2019 y en el RD 902/2020. En NIETO ROJAS, Patricia (Dir.), *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa* (p. 131). Dykinson.
- BALLESTER PASTOR, Maria Amparo. (2018). La discriminación retributiva por razón de sexo: Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo. *Bomarzo*.
- BAYLOS GRAU, Antonio. (1991). *Derecho del Trabajo: modelo para armar*. Trotta.
- BLÁZQUEZ AGUDO, Eva Maria. (2017). Más allá de la conciliación: hacia la corresponsabilidad. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2(2), 5. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3755>
- CABEZA PEREIRO, Jaime. (2014). Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores en las empresas de economía social. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 89–104.
- CANALDA CRIADO, Sergio. (2019). El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 77–96. <https://doi.org/10.5209/reve.65485>
- CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. (2019). Igualdad de género y Derecho del trabajo y de la Seguridad Social: una integración inaplazable. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 4(2), 5. <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4761>
- DE LA PUEBLA PINILLA, Ana María. (2021). Conciliación, corresponsabilidad y género: una perspectiva desde la prestación por nacimiento y cuidado del menor. En RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma & MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora (Eds.), *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: Presente y futuro* (pp. 187–191), Bosch.
- ESPÍN SÁEZ, Maravillas. (2009). El socio trabajador: criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo. Consejo Económico y Social.
- ESPÍN SÁEZ, Maravillas. (2024). Una mirada hacia la economía social: compromiso social y eficacia económica. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (68), 161–206.
- FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma. (s. f.). De cómo los principios cooperativos contribuyen a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres. En FERNÁNDEZ SAHAGÚN, María Soledad et al., *Teletrabajo y digitalización* (pp. 14–20).
- GARCÍA NINET, Ignacio. (2014). Cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y

- fomento del cooperativismo. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (37), 28–54.
- GOÑI SEIN, José Luís. (2020). La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial. En RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (Ed.), *La discriminación de la mujer en el trabajo*. Aranzadi.
- GRAU PINEDA, Carmen. (2020). Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad. *FEMERIS*, 5(2), 12. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5382>
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, David. (2021). Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado. *REVESCO*, 139, 1–21. <https://doi.org/10.5209/reve.77442>
- HIERRO HIERRO, Francisco Javier. (2023). De estrategias y planes con incidencia en el empleo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (166), 13–40
- LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. (2022). Nuevas obligaciones para la igualdad retributiva en la empresa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (466), 93–128.
- LÓPEZ GANDÍA, Juan. (2006). *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- LÓPEZ I MORA, Frederic. (1999). Problemática laboral de los socios trabajadores. *CIRIE-CEspaña*, 10–46.
- LÓPEZ I MORA, Frederic. (2016). Socios trabajadores de cooperativas y estatuto profesional. En *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (pp. 315–326).
- LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. (2017). El principio de igualdad de género en el Derecho Social del Trabajo. *Laborum*.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando. (2020). Protección universal del derecho a la igualdad. *FEMERIS*, 5(2), 100–102. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5386>
- MACÍAS RUANO, Antonio José. (2022). La igualdad como valor cooperativo. *REVESCO*, 141, 2–7. <https://doi.org/10.5209/reve.82258>
- MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda. (2023). Cuidadores, igualdad y corresponsabilidad. *Bomarzo*.
- MARCUELLO SERVÓS, Carmen, & SAZ GIL, María Isabel. (2008). Los principios cooperativos facilitadores de la innovación. *REVESCO*, 59–79.
- MARTÍNEZ MORENO, Carolina. (2019). Brecha salarial de género y discriminación retributiva. *Bomarzo*.
- MARTÍNEZ MORENO, Carolina. (2025). Relaciones entre la Ley 15/2022 y la Ley 4/2023. En *Igualdad y discriminación LGTBI* (pp. 65–85). Tirant lo Blanch.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora. (2021). Conciliación y corresponsabilidad en el trabajo autónomo. En *Conciliación y corresponsabilidad* (pp. 285–322).
- MATEOS DE CABO, Ruth. (2017). Mujeres y liderazgo empresarial. *FEMERIS*, 2(2), 53. <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3758>
- MENÉNDEZ CALVO, Remedios. (2011). Impacto laboral de los planes de igualdad. *Anuario de la Facultad de Derecho (UAH)*, 167–197.
- MONTERO GONZÁLEZ, Bárbara, & CAMACHO BALLESTA, José A. (2018). Caracterización del emprendimiento femenino. *REVESCO*, (129), 39–65. <https://doi.org/10.5209/REVE.61936>

- MORENO FONTELA, Juan Luis. (2017). Relaciones entre valores y principios cooperativos. *REVESCO*, 124, 114–127. <https://doi.org/10.5209/REVE.54923>
- NIETO ROJAS, Patricia. (2023). La reducción de la brecha salarial de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 39–63. <https://doi.org/10.55617/revmites.37>
- NIETO ROJAS, Patricia. (2023). El entramado normativo de planes de igualdad. *LABOS*, 4, 122–142. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7934>
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. (2025). Avanzando en la corresponsabilidad familiar. *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, 7–19. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24775>
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. (1995). Discriminación, igualdad de trato y acción positiva. *Relaciones Laborales*, 1–17.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. (2021). De la conciliación a la corresponsabilidad. *Lex Social*, 11(1). <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>
- SENENT VIDAL, Maria José. (2016). *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Tirant lo Blanch.