



**ANÁLISIS DEL IMPACTO EN LAS
COOPERATIVAS DE TRABAJO
DE LOS RD 901 Y 902/2020.
SOLUCIONES**

COCETA



EDITA: Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado -COCETA-.

COLABORAN: DINAMIA, S.Coop y AMECOOP-Andalucía.

MADRID. DICIEMBRE DE 2021.

Sumario

1. PRESENTACIÓN	4
2. IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	6
CLAVES PARA LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.....	7
3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	12
LA COMISIÓN NEGOCIADORA.....	12
<i>Conformación de la Comisión negociadora</i>	15
<i>Acciones para la participación sindical</i>	17
<i>Dificultades para la participación</i>	18
<i>Funciones de la Comisión negociadora</i>	20
<i>Documentación vinculada</i>	21
LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD.....	21
<i>Documentación vinculada</i>	22
4. CONOCER PARA ACTUAR	23
PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.....	24
<i>Sistema de Valoración de puestos de trabajo</i>	26
<i>Registro retributivo y Auditoría salarial</i>	27
EL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	28
DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	30
<i>Documentación vinculada</i>	32
5. OTRAS SOLUCIONES, MIRADAS A FUTURO	33
<hr/>	
ANEXOS.....	35
<i>Anexo 1. Comunicación escrita para iniciar el proceso negociador.</i>	35
<i>Anexo 2. Acta de constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.</i>	35
<i>Anexo 3. Reglamento de la Comisión Negociadora</i>	35
<i>Anexo 4. Acta de constitución de la Comisión permanente de igualdad</i>	35
<i>Anexo 5. Herramienta SVPT.</i>	36
<i>Anexo 6. Herramienta Registro Retributivo.</i>	36
<i>Anexo 7. Ficha recogida de medidas.</i>	36
<i>Anexo 8. Encuesta y participación cooperativa</i>	36
<i>Anexo 9. Características de la plantilla y documentación interna de la empresa.</i>	36

1. Presentación

El presente informe se enmarca en el proyecto desarrollado por COCETA, *Análisis del impacto en las cooperativas de trabajo de los RD 901 y 902/2020. Soluciones*. En él se facilita el acceso a la información y al conocimiento especializado en materia de igualdad de género, dirigido a las cooperativas de trabajo.

Un proceso que se ha planificado con una mirada de *continuidad*, puesto que toma como punto de partida la documentación ya elaborada en la organización, los avances ya realizados desde COCETA por promocionar la inclusión del enfoque de género en las entidades cooperativas. Este impulso venía siendo orientado desde el año 2004, momento en el que la Confederación inicia la elaboración de diferentes estudios periódicos cuyo fin ha sido poner el foco sobre el sector para analizar y visibilizar a la cooperativa de trabajo como empresa idónea para la mujer, observar si las cooperativas están realizando políticas activas para facilitar la equidad de género, si las cooperativas de trabajo están alineadas con el ODS 5 y si, en definitiva, se puede mantener este pilar básico para COCETA que es el de trabajar desde y para el cooperativismo por la equidad de género.

La última investigación, *La mujer en las cooperativas de trabajo (COCETA, 2018)*, se realizó en paralelo a la actualización de la *Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Cooperativas de trabajo*, instrumento de mejora interna que desde COCETA siempre hemos promovido y animado a implantar, si bien de forma voluntaria.

Tras la publicación y entrada en vigor de los Decretos 901 y 902/2020, COCETA ha entendido que era necesario mantener esta tarea de investigación-divulgación sobre igualdad a través de un nuevo trabajo, cuyo instrumento final es el informe que nos ocupa y en el que se presentan posibles soluciones a las necesidades detectadas durante el proceso de consulta desarrollado en el marco del proyecto.

El plan de trabajo del proyecto se ha diseñado e implementado con una mirada proyectiva, para lograr definir aquellos elementos esenciales que permitan el objetivo perseguido: continuar con la incorporación de la perspectiva de género en la organización, en sintonía con el cumplimiento normativo, interpretando y adaptando los instrumentos regulados con la propia estructura organizativa de las cooperativas, con sus procesos y prácticas empresariales en los entornos laborales.

Este trabajo se dirige en primera instancia al sector cooperativo, ya que se ha planteado con la finalidad de encontrar y aportar soluciones a la incertidumbre que dichas normas han causado entre las cooperativas de trabajo y nuestro sector.

También ha sido nuestro objetivo trasladar a las administraciones públicas con competencias en materia de empleo, al staff técnico de las organizaciones confederadas, a las asociaciones de mujeres y a otros agentes sociales implicados en la negociación colectiva, los resultados y propuestas recogidos en este informe.

La finalidad de COCETA ha sido que, en todos los ámbitos con alguna incidencia y relevancia en materia de igualdad, se conozcan un poco más las peculiaridades de las cooperativas de trabajo como empresas y las características de las personas socias trabajadoras con su doble condición de empresarias y trabajadoras.

La finalidad última de este trabajo es promover los cambios normativos y reglamentarios necesarios para que las cooperativas de trabajo continúen desarrollando e implantando planes de igualdad. Queremos que el sector que más ha promovido y conseguido la igualdad en las empresas pueda seguir demostrando y visibilizando sus logros en materia de igualdad.

2. Igualdad de género en las cooperativas de trabajo asociado

La Economía Social y Solidaria tiene una serie de principios constituyentes que le confieren un valor añadido respecto a otras realidades económicas y empresariales, motivando la generación de cooperativas de trabajo asociado en las que el desarrollo empresarial se estima no sólo en términos económicos: las personas se sitúan en el centro organizativo.

Asumiendo que la economía no se puede reducir únicamente al mercado, sino que debe hacer posible el mantenimiento de la vida, los entornos laborales basados en valores cooperativos como la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la equidad, la igualdad y la solidaridad son los más idóneos para poner la sostenibilidad de la vida en el centro del sistema social. La actividad empresarial en las cooperativas de trabajo asociado se desarrolla a través de una gestión activa y participativa en la que las personas trabajadoras también son quienes asumen la toma de decisiones, definen y ponen en marcha procesos organizativos destacablemente creativos y adaptados a cada espacio de trabajo colectivo, mirando hacia un desarrollo económico social y ambientalmente sostenible.

Las cooperativas de trabajo resultan un modelo empresarial que apuesta por la igualdad y la equidad de género. Los resultados del Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en las Cooperativas de Trabajo en España elaborado por COCETA¹, apuntan a una mitigación en estas empresas de las principales manifestaciones de desigualdad laboral, atendiendo a las relaciones de género en la estructura socioeconómica: brechas salariales, techo de cristal, suelo pegajoso... Aspectos sobre los que busca incidir la actual legislación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Así, encontramos que las cooperativas de trabajo presentan características que, de partida, las sitúan con grandes ventajas si apuestan por seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en su cultura organizacional. Esto supone un reto metodológico en cualquier entidad, pero es un camino ya emprendido por las cooperativas de trabajo que, además, puede estar en sintonía con el proceso requerido en la normativa vigente sobre Planes de Igualdad.

¹ <https://www.coceta.coop/publicaciones/estudio-mujer-cooperativismo-coceta-2019.pdf>

Acceso a normativa

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Claves para la aplicación de la normativa en las cooperativas de trabajo asociado

La normativa vigente referida a la elaboración de los planes de igualdad y su registro, y de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, responde a la necesidad de intervenir ante una realidad laboral diagnosticada:

- La infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y en disciplinas como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, áreas esenciales que implican puestos de trabajo a los que las mujeres acceden y accederán con grandes dificultades.
- La existencia de una brecha salarial que persiste en gran número de empresas y organizaciones.
- La penalización que sufren las mujeres en sus carreras profesionales por ser las responsables de las tareas de cuidados: las empresas han de garantizar el derecho de mujeres y hombres a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.
- Las situaciones de violencia en el seno de la empresa, como el acoso sexual y por razón de sexo.

Se establecen así unos horizontes respecto a la igualdad en los entornos laborales:

- Promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que frenan la igualdad real
- Visibilizar las posibles discriminaciones existentes en las organizaciones
- Poner el foco en la importancia del clima laboral y en una revisión del rol de las organizaciones como agentes clave

Las cooperativas de trabajo asociado, en base a sus elementos definitorios, asumen el principio de igualdad, estableciendo métodos y procedimientos para garantizar estos aspectos referidos a la igualdad entre mujeres y hombres en entornos laborales. La formalización de este trabajo que las organizaciones cooperativas vienen realizando para eliminar estas posibles situaciones de desigualdad, entre otros objetivos, queda determinada en la normativa que establece la obligatoriedad para todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras en plantilla; para poder establecer si nuestra cooperativa tiene obligación de elaborar un Plan de Igualdad, observaremos:

- El cómputo de personas en plantilla se establece en fechas concretas, el 30 de junio y el 31 de diciembre de cada año, con referencia al total de personas trabajadoras -no socias- en la cooperativa, y aglutinando las plantillas de todos los posibles centros de trabajo.
- Una vez iniciado el proceso, es decir, una vez conformada la Comisión negociadora, existe obligación de continuar con la elaboración del Plan de Igualdad aun cuando se vea reducida la plantilla a menos de 50 personas.
- La plantilla deberá estar conformada por personas trabajadoras por cuenta ajena, las personas con relación societaria con la cooperativa no están incluidas a efectos del cómputo, al no existir vínculo laboral.
- Cualquier cooperativa, aunque tenga una plantilla inferior a 50 personas con vínculo laboral, puede elaborar un Plan voluntario, que deberá cumplir con toda la regulación de los Planes de Igualdad.
- Si la cooperativa tiene personas trabajadoras con vínculo laboral y convenio colectivo de aplicación, éste puede recoger la obligatoriedad o la recomendación de elaborar el Plan de Igualdad.

ENTIDADES con obligación de contar con PLAN DE IGUALDAD de acuerdo con la dimensión de la plantilla

- 150 y hasta 250 personas > marzo 2020
- 100 hasta 150 personas > marzo 2021
- 50 a 100 personas > marzo 2022

La aplicación de la normativa puede presentar algunas dificultades² añadidas para las cooperativas de trabajo:

- › Los Planes de Igualdad responden a unos requisitos tanto en forma como en contenido, y requieren de una estructura interna específica: la Comisión negociadora.
- › Para conformar la Comisión negociadora, es imprescindible contar con la participación de la Representación Legal de las personas Trabajadoras.
- › Las cooperativas que, aun no estando obligadas, estimen adecuado elaborar un Plan de Igualdad de carácter voluntario, presentan dificultades para conformar la Comisión negociadora, especialmente aquellas conformadas sólo por personas trabajadoras socias, ya que no podrán acreditar la consulta a la parte social (RLT).
- › La formalización, y reconocimiento, del Plan de Igualdad, pasa por su Registro oficial a través de la plataforma REGCON. Para completar el procedimiento, es imprescindible aportar documentación e información referida al proceso de Negociación del Plan de Igualdad.
- › Sin el Registro, no se puede certificar la existencia del Plan de Igualdad, y puede ser un requisito en contratación del sector público, subvenciones y otras actuaciones.

Por otro lado, la normativa vigente establece que, en lo que respecta a su plantilla, todas las entidades empresariales con personal contratado deben garantizar la transparencia salarial, implementando determinadas herramientas de análisis y

² Para ampliar la información sobre el Impacto que las últimas disposiciones han tenido en las cooperativas de trabajo, se recomienda consultar el documento *21 AECA Opinión emitida RD 901 y 902_2020*, COCETA.

detección de brechas durante un periodo de tiempo establecido, y desarrollando el concepto de “igual salario a trabajo de igual valor”. Nuevamente, la aplicación de la normativa afecta de manera especial a las cooperativas de trabajo:

- › El Sistema de valoración de puestos de trabajo se vincula con los convenios colectivos de aplicación en las relaciones laborales con las personas trabajadoras de la cooperativa de trabajo, no afectando a los puestos societarios.
- › El Registro retributivo recogerá todas las situaciones contractuales con personas trabajadoras que haya podido tener la empresa durante el periodo de referencia, con información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución. Las personas trabajadoras socias no estarían obligadas a registrar sus retribuciones.
- › La Auditoría retributiva es necesaria para la elaboración del diagnóstico previo y el Plan de Igualdad, incluye la valoración de los puestos de trabajo y conlleva la elaboración de un Plan de acción si se detectaran brechas salariales significativas.

Partiendo de este breve acercamiento al impacto de la aplicación normativa en las cooperativas de trabajo asociado, los siguientes epígrafes recogen algunas soluciones a estas dificultades, vinculadas a la aplicación práctica en las entidades, desde una doble perspectiva:

- La elaboración del diagnóstico y el Plan de Igualdad, atendiendo a los procedimientos establecidos en la legislación relacionada, y aportando posibles elementos clave para las cooperativas de trabajo, recuperando las fortalezas y oportunidades del modelo empresarial, acorde a la promoción de la equidad y la igualdad de género.
- El desarrollo de un proceso metodológico que, además de cumplir con la normativa vigente, aunque esta no sea la finalidad última, permita a las cooperativas avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en sus organizaciones, contribuyendo de esta manera a sus principios y valores cooperativos.

Este informe no aborda de manera exhaustiva la planificación del proceso de elaboración del Plan de Igualdad³, existe documentación específica elaborada

³ [Guía para la implantación de Planes de Igualdad en cooperativas de trabajo](#)

por COCETA que guía a las cooperativas de trabajo en el diseño metodológico necesario. Se trata con este documento de ofrecer un acompañamiento que actualice los procedimientos vinculados al cumplimiento de la normativa vigente, haciendo especial hincapié en los aspectos aquí destacados, y recopilados a través de la detección previa de necesidades aportada por las entidades de COCETA, desde la propia experiencia cooperativa en la aplicación normativa.

3. Estructura organizacional para la igualdad de género

Los principios y valores cooperativos confieren un valor añadido a las cooperativas de trabajo respecto a otros modelos, creando y fomentando empleo de calidad, estable; una forma de autoempleo colectivo en el que la participación activa, la intercooperación con otros agentes, son principios fundamentales. Esto propicia la creación de estructuras organizacionales en las se prioriza la capacitación de las personas trabajadoras, potenciando las capacidades del equipo profesional y generando espacios de reflexión, debate, diseño de propuestas y medidas.

La creación de estructuras participativas internas es fundamental en una sociedad cooperativa, resultando una fortaleza organizativa para la transversalización de la perspectiva de género y, además, encaja con el inicio del procedimiento establecido en la normativa. Durante el proceso de elaboración e implementación del Plan de Igualdad es necesario generar dos grupos de trabajo:

- Comisión negociadora
- Comisión permanente de igualdad

La Comisión negociadora

La obligación de contar con un Plan de Igualdad corresponde a la empresa, y debe ser fruto de la negociación con la representación de las personas trabajadoras, incluido el diagnóstico⁴. Estamos ante un nuevo escenario, complejo, puesto que la obligación de contar con un Plan de Igualdad alcanzará el próximo mes de marzo de 2022 a empresas con cincuenta personas en plantilla. Las cooperativas de trabajo con menos personas trabajadoras no socias -y sin RLT- y las cooperativas conformadas sólo por personas trabajadoras socias, se han de plantear, de inicio, cómo afrontar este proceso para poder formalizar su Plan de Igualdad.

La normativa que entró en vigor el 14 de enero de 2021 fomenta la toma de consciencia de los actores sociales en cuanto a su responsabilidad en la adopción de las medidas necesarias para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los entornos laborales: los planes de igualdad deben

⁴ Preámbulo del RD 901/2020

permitir reconocer y corregir las situaciones de desigualdad en el marco de las organizaciones, de las relaciones laborales, y contribuyen al cambio de paradigma necesario para alcanzar la igualdad plena.

Las sociedades cooperativas de trabajo establecen para su funcionamiento espacios participativos, donde se posibilita la reflexión, el establecimiento de compromisos y la toma de decisiones y, en este sentido, la implicación y participación de las personas trabajadoras es un aspecto clave. De igual manera se deberían constituir los espacios de negociación y gestión de los planes de igualdad.

Con esta nueva normativa se han de evitar planes de igualdad elaborados principalmente por la parte empresarial, a veces con pocos mecanismos de seguimiento, validación del proceso por las personas trabajadoras, principales protagonistas del Plan. Poniendo el foco en la obligación de negociar el plan, se pretende impulsar el papel de las personas trabajadoras, vinculándolas al proceso desde el primer momento, huyendo de planteamientos unilaterales que podrían haber contribuido, entre otras cuestiones, a esa falta de utilidad del Plan de Igualdad de oportunidades como herramienta de cambio.

En relación con la promoción de la participación de las personas trabajadoras tanto en la visión y la misión como en los procesos organizacionales, en las cooperativas de trabajo asociado existe, de inicio e intrínsecamente, un planteamiento que pone lo participativo en el centro, con estructuras y modos de funcionamiento interno eficaces: dar los pasos necesarios para elaboración e implantación de un Plan de Igualdad es seguir trabajando en equipo.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad, sea obligatorio o voluntario⁵, será un documento reconocido por dos partes, la empresarial y la social, existiendo dificultades para registrar los planes de igualdad denominados cuando sean unilaterales, no se hayan negociado. En las cooperativas se presenta la dificultad de definir ambas partes, la empresarial y la social. Entre las principales novedades normativas se encuentra la regulación del mecanismo negociador en las empresas y

⁵ Art. 2.4. del RD 901/2020 de 13 de octubre

organizaciones donde no existe representación legal de la plantilla, pero no resuelve las dificultades propias, en este sentido, de las cooperativas de trabajo asociado, sobre todo las que cuentan sólo con personas trabajadoras socias.

Otras consideraciones a tener en cuenta para conformar nuestra Comisión negociadora son:

- › De acuerdo con la normativa, para calcular el número de personas trabajadoras -no socias- y así estimar la obligación o no de elaborar y aplicar el Plan, se ha de tener en cuenta el cómputo total de personas trabajadoras entre los días 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, teniendo en cuenta que la unidad de referencia es la empresa y no el centro de trabajo.
- › El cómputo se realizará sobre la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
- › A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la cooperativa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada 100 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

En lo que respecta a socias y socios de una cooperativa, no computarán como plantilla a efectos de la obligatoriedad de negociar el Plan de Igualdad puesto que la relación que vincula a las sociedades cooperativas con sus socios y socias trabajadoras no es laboral sino societaria.

No obstante, a socias y socios trabajadores 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, en donde se establecen los presupuestos específicos de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. También se 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 cooperativas⁶.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el Plan de Igualdad, se establece la obligación de negociar, elaborar y aplicar el Plan. Esta obligación se **mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta**, una vez constituida la Comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años⁷.

Hay un plazo máximo de tres meses para iniciar el proceso de negociación desde que se tiene el número de personas en plantilla que obligaría a disponer de un Plan de Igualdad y un plazo máximo de un año para negociar, aprobar y presentar la solicitud de registro del Plan.

Conformación de la Comisión negociadora

La normativa establece que, en la Comisión negociadora, que será paritaria, se promoverá la composición equilibrada de mujeres y hombres con formación y/o experiencia en igualdad entre mujeres y hombres. Se prevé la participación imperativa de los sindicatos en la negociación de los planes de igualdad de aquellas empresas y organizaciones que estén obligadas y que no tengan instituida representación legal de los trabajadores.

La parte social se conformará con un máximo de 13 miembros:

1. Si no hay representación legal: se integrará en la Comisión negociadora a los sindicatos más representativos del sector/convenio de referencia de la entidad, con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora.

Si existen centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la Comisión negociadora estará integrada, por un lado, por la representación legal de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por una comisión sindical constituida por la representación de los sindicatos que

⁶ <https://www.igualdadenaempresa.es/faq/respuestas.htm>

⁷ Art.3.3 RD 901/2020

tengan la consideración de más representativos en sus respectivos ámbitos sectoriales, de actividad empresarial.

- Se compondrá de un máximo de seis miembros.
- Estará integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de los sindicatos legitimados en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.⁸

La comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días, aunque solo sea un sindicato el que acuda a la llamada.

2. Si hay representación legal: como regla general participarán en la Comisión negociadora por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiera y que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

Así, en las cooperativas de trabajo con menos de 50 personas trabajadoras, sin RLT, se establecerán los mecanismos que garanticen el cumplimiento de la norma, definiendo dentro de su estructura la parte empresarial y la parte social para constituir la Comisión negociadora, el espacio participativo, de reflexión, adquisición de compromisos y toma de decisiones relevantes para el futuro de la cooperativa.

⁸ Art. 5.3, párrafo 1º, del Real Decreto 901/2020

Acciones para la participación sindical

Las cooperativas que no cuenten con RLT, como hemos visto, han de procurar la participación sindical en sus comisiones negociadoras:

1. La solicitud de participación ha de realizarse a través de una comunicación formal y de forma fehaciente a los sindicatos: conviene que la cooperativa obtenga **acuse de recibo por escrito o por cualquier otro medio que arroje idéntica fiabilidad**, si se utilizan medios electrónicos para este envío: sea cual sea el canal elegido, **guardamos copia** de la/las comunicaciones a las personas destinatarias concretas.
2. En el plazo de diez días, la cooperativa tendrá que obtener respuesta a la solicitud: contando con la respuesta, también la no respuesta, ya podemos constituir la comisión.

Es recomendable que la cooperativa agote todas las posibilidades, reiterando la solicitud a los sindicatos puesto que la no respuesta del sindicato o sindicatos legitimados no deja sin efecto la obligación empresarial de tenencia del Plan.

Para resolver las dificultades de las cooperativas ante la posible no participación -tras invitación- sindical, existen diversas cuestiones a considerar, basándonos en que el RD 901 no indica expresamente cómo actuar: la doctrina en este sentido establece que no cabe aplicar con carácter supletorio el artículo 41.4 del ET, es decir, nombrar a una comisión *ad hoc*⁹ pues ésta no tiene habilitación legal expresa para la negociación¹⁰.

Si profundizamos en la jurisprudencia relativa a la justificación de un Plan de Igualdad negociado por una comisión *ad hoc*, los tribunales entienden que esta comisión procede únicamente en situaciones de carácter excepcional, supuestos “límite”, “bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte”, “negativa a negociar”, “ausencia de cualquier tipo de representación...”¹¹. De esta forma, la no respuesta sindical podría entenderse dentro de esta

⁹ art. 41.4. a) ET (integrada por tres trabajadores/as o por tres personas pertenecientes a sindicatos más representativos o representativos en el sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión negociadora del convenio).

¹⁰ Boletín Igualdad en el Empleo. Febrero 2021. Análisis práctico del reglamento de planes de igualdad. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.

¹¹ STS N° 832/2018 de 13 de septiembre.

excepcionalidad, estableciendo la creación de una comisión *ad hoc*, como último recurso para posibilitar abrir un proceso de negociación.

Sin embargo, con base en el RD 901/2020, las interpretaciones parecen fuertemente orientadas a que no existan excepciones a la obligación de negociar a través de una comisión conformada siguiendo el contenido del Artículo 5 del texto legal y no puede suplirse el cumplimiento de las exigencias de negociación previstas con la constitución de una comisión *ad hoc*, con el riesgo de que esto pudiera ser causa de la nulidad del Plan¹².

El artículo 2.4 del Real Decreto 901/2020 indica que los planes voluntarios deben ser consultados o negociados con la representación legal de las personas trabajadoras siéndoles de aplicación lo regulado en este Real Decreto cuando así resulte de su contenido. Así pues, en cualquier caso, el procedimiento de negociación será el que establece el artículo 5, que se refiere a todos los planes de igualdad, por lo que también se aplica a los que tengan carácter voluntario¹³.

Dificultades para la participación

Si bien la participación en la elaboración e implementación de planes de igualdad a través de la negociación resulta uno de los elementos decisivos en cuanto al impacto del RD 901/2020 de 13 de octubre, es importante señalar algunos aspectos a tener en cuenta para la eficacia de esta negociación.

Tomamos en cuenta que estructuras como las de las cooperativas de trabajo asociado, aun contando muy frecuentemente con espacios para transversalizar la perspectiva de género, pueden necesitar claves que posibiliten el itinerario que marca la actual normativa en materia de Planes e Igualdad retributiva:

1. Tomar consciencia de la importancia de formalizar y sistematizar el compromiso de poner en marcha el Plan de Igualdad: implica aplicar técnicas de planificación y recursos, especialmente cuando no contamos con representación legal de las personas trabajadoras lo que dificulta conformar eficazmente la Comisión negociadora, teniendo capacidad de reacción ante demoras, rotación de personas responsables o imprevistos.

¹² STS N° 95/2021 de 26 de enero.

¹³ <https://www.igualdadenaempresa.es/faq/respuestas.htm>

Para ello, presentamos algunas claves, sin ánimo exhaustivo:

- Establecer personas y/o equipos responsables de impulsar la conformación de la Comisión, que se familiaricen con los detalles de su funcionamiento y la impulsen. Es importante valorar las cargas de trabajo para el ajuste de funciones o condiciones de trabajo de las personas/equipos implicados.
 - Plan operativo de trabajo para la constitución de la Comisión, gestión de trámites, comunicaciones...
 - Seguimiento continuo, liderazgo en los procesos: calendario de reuniones, registro de acciones, preparación de materiales y difusión...
2. Capacitar a las personas participantes en la Comisión negociadora. La formación en Igualdad no es un requisito *sine qua non* para formar parte de la Comisión negociadora y es necesario señalar que la normativa sólo lo aconseja. Es recomendable conocer los recursos formativos disponibles a nivel territorial, que puedan aportar de cara a la construcción de un itinerario formativo adecuado.
 3. Detectar si es necesario asesoramiento especializado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; para incorporarse con voz, pero sin voto, a las reuniones de la Comisión negociadora y contar con apoyo experto en todas las fases del Plan, especialmente si pensamos que pueden producirse desencuentros en el marco de la negociación.

Junto a la posibilidad de que personas expertas asesoren a la comisión, es muy común que las organizaciones contraten con una empresa externa la elaboración del diagnóstico de situación e incluso la elaboración del Plan de Igualdad completo para posteriormente, una vez elaborado, aportarlo a la Comisión negociadora.

Esta actuación, justificada por la carga de trabajo e incluso el nivel técnico que implica realizar con eficacia todos los requisitos para un Plan de Igualdad fundamentado, podría comprometer el cumplimiento de la obligación de contar con un diagnóstico negociado previo al Plan de Igualdad, si no se actúa en el seno de la Comisión.

Estamos ante la aplicación de las reglas de la buena fe negocial: conforme a consolidada jurisprudencia no se considerará negociado el diagnóstico y las medidas del plan si no hay buena fe, permitiendo que todas las partes dispongan de la posibilidad de poner de manifiesto sus objeciones y alegaciones a los aportes, documentación y contenidos relativos.

Funciones de la Comisión negociadora

Una vez conformada esta Comisión, la normativa detalla sus funciones, sin perjuicio de que pudieran incrementarse, si se considera necesario.

Este órgano tendrá competencias en las siguientes acciones:

- › Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- › Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- › Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- › Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- › Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- › Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- › Además, corresponderá a la Comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La normativa reconoce el derecho de la Comisión negociadora a acceder a cuanta información resulte necesaria a fin de elaborar el Plan de Igualdad a la vez

que prevé el deber de sigilo y confidencialidad de todas las personas respecto a toda la información compartida.

Documentación vinculada

- › Comunicación escrita para iniciar el proceso negociador. Anexo 1
- › Acta de constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad. Anexo 2

La Comisión permanente de Igualdad

Nuevamente, la normativa define un espacio participativo para la reflexión, la adopción de compromisos, la toma de decisiones, integrada en la estructura cooperativa. Se trata de un órgano que tiene carácter consultivo y de seguimiento, encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: es importante que tenga una composición paritaria, con personas representantes de la plantilla participando, así como presencia equilibrada de mujeres y hombres. En este espacio participativo se tienen en cuenta más los roles en la estructura organizativa que la participación societaria en el caso de las cooperativas.

La Comisión negociadora negocia, diseña y aprueba el Plan y su sistema de gestión y seguimiento; la Comisión o Comité Permanente de Igualdad se encarga de la implementación. Tras la aprobación del Plan, una vez que afrontemos la fase de desarrollo (con una duración máxima de cuatro años), consideramos que es importante contar con este espacio duradero al que podemos atribuirle, entre otras funciones:

- Información a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades
- Seguimiento del Plan de Igualdad: realizar ajustes en la planificación, coordinar reuniones de monitoreo, establecer la agenda para las evaluaciones obligatorias del Plan de Igualdad...
- Planificación estratégica de la formación en igualdad
- Itinerario de acciones para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Para afianzar el compromiso con la igualdad, aquellas cooperativas de trabajo asociado que no están obligadas a la elaboración de un Plan de Igualdad deberán impulsar esta estructura para asegurar que la igualdad de oportunidades es un aspecto presente en la organización, que puede canalizarse a través del diseño de medidas y acciones diferentes del Plan, pero con el mismo impacto y valor.

Documentación vinculada

- › Procedimiento de constitución. Anexo 3.
- › Acta de constitución de la Comisión permanente de igualdad. Anexo 4.

4. Conocer para actuar

Las relaciones de género tienen un carácter estructural, lo que significa que están presentes en cualquier manifestación de carácter político, económico, social y cultural. Por eso, la actividad empresarial no es neutral, es decir, todo servicio, intervención, programa o proyecto va a afectar de manera distinta a mujeres y hombres.

La perspectiva de género es un instrumento analítico y conceptual que permite analizar la realidad de hombres y mujeres.

- › Permite planificar, diseñar, formular, ejecutar y evaluar para que las actividades empresariales sean eficientes, equitativas, que promuevan la eliminación de la discriminación que sufren las mujeres y supongan un impacto que repercuta en ambos grupos sin perpetuar la desigualdad.
- › Es esencial incluir este análisis en las intervenciones sociales en todas las fases de la intervención, y en todas las áreas o ámbitos de la vida social.

El género como categoría de análisis permite visualizar las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres, es decir:

- los roles de género
- diferentes responsabilidades
- división sexual del trabajo
- ocupación de diferentes espacios
- acceso y control de recursos y servicios
- problemas específicos
- limitaciones
- oportunidades

Esta información posibilita tener una visión o acercamiento más exacto de la realidad en la que se va a operar y que, con otras categorías de análisis tradicionales utilizadas en las ciencias sociales, como la clase, la edad o la etnia, quedaban ocultas.

La transversalización de género consiste en incorporar el enfoque de género:

En todas las áreas, sectores o ámbitos	A todos los niveles	En toda la gestión y el desarrollo empresarial
• (y no sólo en aquellos que afectan directamente a las mujeres)	• Internacional • Regional • Local	• Planificación • Estrategia • Estructura • Recursos

Principio de transparencia retributiva

Supone la sistematización, en todos los entornos laborales, de información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a los diferentes aspectos y elementos que determinan las retribuciones de las personas trabajadoras. Se aplica a:

- › Registros retributivos.
- › Auditoría retributiva.
- › Sistema de valoración de puestos de trabajo.
- › Derecho de información de las personas trabajadoras.

Las cooperativas de trabajo asociado pueden haber desarrollado sistemas que garanticen la comunicación con las personas trabajadoras en lo referido a transparencia salarial, previamente a la entrada en vigor de la norma. Todas las cooperativas con personal contratado deberán establecer un procedimiento interno para garantizar el cumplimiento de la norma, que no establece obligatorio el registro de las personas trabajadoras socias, aunque en aplicación del principio de transparencia retributiva y en atención a los principios y valores cooperativos, se recomienda incluir en los análisis todas las retribuciones percibidas en por el desarrollo del trabajo. Esto confiere, además, elementos que pueden ayudar en la promoción de la igualdad, al permitir una revisión objetiva de la participación de todas las personas trabajadoras.

En las cooperativas con personas trabajadoras no socias, se ha de establecer un procedimiento que garantice el principio de transparencia retributiva y contribuir con ello a la igualdad salarial. Para diseñar este procedimiento, destacamos algunos criterios y características:

- › El acceso a la información salarial por parte de las personas trabajadoras -y, en su caso, RLT- se canalizará mediante una solicitud de consulta por escrito.
- › Se facilitará acceso al registro retributivo íntegro cuando exista representación legal de las personas trabajadoras por cuenta ajena.
- › Cuando no exista representación legal de personas trabajadoras, la información se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de mujeres y hombres
- › Cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%, el registro retributivo deberá justificar el porqué de la diferencia

A grandes rasgos, integrar el principio de transparencia salarial se puede afrontar como el desarrollo de cualquiera de los principios cooperativos en nuestras organizaciones, asumiendo los siguientes procesos:

- › Diseño del “Procedimiento para el acceso a la información retributiva”: a quién se dirige la solicitud de información, plazos de respuesta, forma de la solicitud de información, responsables de la generación de Informes de consultas, responsables del envío de Informes de Consultas, cláusula de confidencialidad, deber de protección de datos de personas trabajadoras
- › Diseño de modelos documentales
- › Presentación y aprobación del “Procedimiento para el acceso a la información retributiva”
- › Comunicación a la plantilla

Tiene como objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, con respecto a las retribuciones de las personas trabajadoras.

Sistema de Valoración de puestos de trabajo

Consiste en una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral¹⁴.

La valoración de puestos de trabajo determina el valor relativo de los puestos, independientemente de la persona que lo ocupa; se vincula así al puesto organizativo -referido a perfil, funciones, responsabilidades...- de las personas trabajadoras en la sociedad cooperativa, independientemente de su vinculación societaria. Los procedimientos específicos se clasifican en:

- ☛ Cualitativos: valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización).
- ☛ Cuantitativos: evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores y se realiza una escala de valoración para cada factor que va a determinar un valor numérico de cada puesto y cuantificar la diferencia entre ellos.

En términos operativos, contar con esta herramienta en las cooperativas de trabajo asociado puede suponer la activación de nuevos mecanismos para garantizar:

- › La ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación
- › Facilitar un análisis de la puntuación obtenida en cada puesto de trabajo, identificando factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros
- › Realizar la comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas

¹⁴ Artículo 8, RD 902/2020

Registro retributivo y Auditoría salarial

Hay que recordar que todas las empresas, también las cooperativas de trabajo asociado en las que haya vinculación laboral con las personas trabajadoras, están obligadas a contar con un Registro retributivo; por otro lado, las entidades con obligación de contar con un Plan de Igualdad han de realizar, además, una Auditoría Salarial como parte del Diagnóstico previo al diseño del plan, en el que tratar de determinar aspectos o factores desencadenantes de desigualdad salarial en nuestra organización del trabajo, fundamentalmente aquellas posibles situaciones de desventaja laboral existente entre mujeres y hombres.

Todas las empresas -incluidas las cooperativas de trabajo asociado- conforme al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, independientemente de su tamaño, tienen la obligación de elaborar un registro retributivo de toda su plantilla, de las personas trabajadoras, incluido el personal directivo y los altos cargos, siempre que exista vínculo laboral. **Las personas trabajadoras socias de las cooperativas están exentas de reflejar en el registro sus retribuciones, pero se recomienda incluirlo, para incidir en la transparencia en la gestión de la cooperativa.**

Un breve repaso a las normas generales sobre el Registro retributivo:

- Tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada.
- Debe proporcionar información desagregada por sexo, clasificación profesional y tipo de retribución: valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.
- Deberán implementarlo todas las cooperativas de trabajo respecto de las personas trabajadoras por cuenta ajena.
- El periodo temporal de referencia es, con carácter general, el año natural.

Por otro lado, **todas las empresas que elaboren un Plan de Igualdad, de manera voluntaria u obligatoria, deben incluir en el mismo una Auditoría retributiva**, que deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, desglosados por sexo.

Las empresas que ya tuvieran planes de igualdad vigentes a 14 de abril de 2021 deberán cumplir los requisitos de forma y contenido previstos en el Real Decreto

901/2020, también en lo referente a las auditorías retributivas y el contenido mínimo del diagnóstico, antes del 14 de enero de 2022.

El diagnóstico de Igualdad

Formalizado el compromiso con la igualdad de la cooperativa de trabajo, en un documento independiente o en la propia documentación organizacional compartida con las personas trabajadoras, se procede a la Conformación de la Comisión negociadora, que será la encargada de elaborar el diagnóstico y el Plan, tal y como se recoge en el apartado referido a la Comisión negociadora de este informe.

La primera tarea de la Comisión es elaborar un diagnóstico actualizado -orientar su elaboración- en el que se facilite un análisis de las características, estructura y situación de la empresa con relación a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, para detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que se producen situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Para hacer un análisis del entorno laboral que recupere esta información, va a hacer falta una sistematización de datos y ámbitos de conocimiento, que posteriormente orienten el diseño del Plan de Igualdad.

La obtención de la información, aunque se realice principalmente en esta fase, debe ser un proceso permanente, ya que trabajamos en contextos laborales en continuo cambio.

El diagnóstico supone la primera fase en la que se define y delimita la situación de partida de la cooperativa, de manera completa y adecuada, para definir el proyecto de actuación, y establecer las bases para orientar y perfilar las actuaciones que se deben o quieren realizar. En términos generales, se pretende:

- › Analizar cómo afectan las políticas de gestión de la entidad en las trabajadoras y los trabajadores, en las relaciones laborales.
- › Identificar la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de gestión de la organización.
- › Detectar la existencia de discriminaciones o desigualdades entre las trabajadoras y los trabajadores.

- › Extraer recomendaciones y propuestas para corregir las desigualdades y abordar las necesidades detectadas.

El contenido del diagnóstico se establece en la normativa reguladora de los Planes de Igualdad:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Algunas recomendaciones para abordar el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad, en el seno de la Comisión negociadora:

- ☛ Sistematizar las medidas existentes no formalizadas
- ☛ Indicar la metodología y la fecha de recogida de datos.
- ☛ Incluir las recomendaciones finales.
- ☛ Utilizar diversidad de herramientas de recogida de datos.
- ☛ Adaptar los instrumentos.
- ☛ Diferenciar las opiniones de los datos.
- ☛ Definir el Objeto de negociación.

La disponibilidad de un sistema de seguimiento y evaluación, que permita un análisis puntual y continuo de nuestra cooperativa en términos de igualdad laboral, supone una mejora en la gestión de la sociedad cooperativa, facilitando no sólo la participación, la transparencia en nuestra organización.

Diseño e implementación del Plan de Igualdad

A partir del análisis de información generado en la fase de Diagnóstico, desde la Comisión negociadora se procederá a elaborar el Plan de Igualdad, estableciendo las medidas y acciones que es necesario llevar a cabo para corregir las posibles deficiencias o problemas en materia de igualdad detectados.

Aunque las cooperativas cuentan con instrumentos donde operativizar estas medidas con las que garantizar el principio de igualdad, esto no quiere decir que el Plan de Igualdad no deba recogerse en un documento independiente, especialmente para aquellas cooperativas obligadas por la ley a contar con un plan.

Para un diseño adecuado del documento, destacamos la importancia de la planificación: qué objetivos nos marcamos y qué medidas planteamos para conseguirlos. En nuestro plan incluiremos aquellas medidas que nos ayuden a generar procedimientos y herramientas que contribuyan a garantizar una gestión de las personas libre de discriminaciones: si bien en el caso de las cooperativas, su cultura y valores están en línea con una sensibilización mayor en materia de igualdad y no discriminación, esto puede generar situaciones que permanecen invisibles, que son más difíciles de detectar.

Como ejemplos:

- si no contábamos con registros de datos desagregados por sexo en las diferentes áreas de la gestión de personal, podemos incluirlo en las medidas a desarrollar en el Plan de Igualdad.
- pongamos en marcha una estrategia de participación de las personas trabajadoras para detectar sus necesidades, con encuestas periódicas y una devolución de resultados.
- seamos conscientes de la necesidad de contar con formación innovadora y actual en materia de igualdad: asegurémonos de que esa formación se hace extensible a todas las personas, en especial las que toman decisiones respecto a las condiciones de trabajo.
- dotemos de los recursos necesarios: personas encargadas del desarrollo y seguimiento del plan, el tiempo para ello y el presupuesto si fuese necesario.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad por la Comisión negociadora, es fundamental completar el proceso de registro de la documentación requerida en la plataforma habilitada.

- Se debe registrar por una persona designada por la Comisión negociadora, habilitada como representante de la entidad, con firma electrónica, en los 15 días siguientes a la firma del Plan de Igualdad.
- Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON):
<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/>

En los casos en que la igualdad real en la empresa no se materialice negociando un Plan de Igualdad, para seguir avanzando en el principio de igualdad, se pueden contemplar medidas que se articularán para preservar la igualdad de trato en la empresa: es relevante el hecho de que la elaboración de estas medidas exige, de la misma manera que ocurre en el marco de la negociación de un Plan de Igualdad, una comprensión del conjunto de la cooperativa de trabajo, de sus características específicas. En cuanto al contenido de estas medidas, nos podemos remitir a lo que se regularía en el Plan de Igualdad, precisando que el horizonte debe ser siempre garantizar la igualdad real.

Para que la implantación del Plan sea adecuada, es necesario tener en cuenta estos puntos:

- › Llevar a cabo acciones de información y/o comunicación sobre el plan dirigidas a todas las personas que trabajan y forman parte de la cooperativa: contar con un calendario de actividades compartido.
- › Fomentar la participación de todas las personas de la cooperativa: establecer canales que impliquen al mayor número de personas para que exista apropiación acerca de lo previsto en el plan.

Ejemplo: si una de las medidas es implementar formación en materia de igualdad, conozcamos cuáles son los temas de interés por adelantado, en qué aspectos podemos incidir, qué conocimientos pueden ser más atractivos y útiles.

Para finalizar, es necesario establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad y de las medidas llevadas a cabo. A través de:

- › **Indicadores objetivamente verificables**
Brindan información sobre un aspecto concreto a valorar. Estos tratan de precisar el grado de éxito de la intervención, es decir, miden el logro de los objetivos de una manera inequívoca, no sujeta a interpretaciones. Cualquier objetivo debe ser expresado en términos cuantificables de manera objetiva.
- › **Fuentes de verificación**
Son los medios o procedimientos que se utilizan para comprobar el estado o cumplimiento de los indicadores.
Todos los indicadores deben contar con fuentes de verificación para comprobar su cumplimiento.

Revisar los indicadores de seguimiento para asegurar que la implantación del plan se hace de forma correcta. De esta función se puede encargar el Comité Permanente de Igualdad, o asignar funciones en los órganos de participación y toma de decisiones ya existentes.

Documentación vinculada

- › Herramienta SVPT. Anexo 5
- › Herramienta Registro Retributivo. Anexo 6
- › Encuesta y participación de la cooperativa. Anexo 7
- › Características de la plantilla y documentación interna de la empresa. Anexo 8

5. Otras soluciones, miradas a futuro

Se recogen aquí algunos planteamientos que tratan de dar respuesta al impacto que han expresado estar detectando las entidades consultadas, recogidas específicamente en el documento elaborado por COCETA *21 AECA Opinión emitida RD 901 y 902_2020*.

La entrada en vigor de los RD 901 y 902 ha supuesto para algunas cooperativas de trabajo la imposibilidad de aplicar sus disposiciones en toda su dimensión.

La principal dificultad expresada es la relación existente con el Registro y la necesidad aportar información y documentación concreta en plataforma del REGCON, vinculada a la imprescindible negociación del Plan.

En este informe se apuntan algunas posibles soluciones referidas a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las cooperativas que no tengan personal con vinculación laboral presentan diferentes soluciones, que pasan por una propuesta de modificación de la plataforma que utiliza el REGCON, por parte de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Economía social, responsable de la misma, de forma que incluyera un apartado en el que las cooperativas de trabajo pudieran especificar su cualidad societaria, al objeto de que con independencia de la base de la sociedad (personas socias o trabajadoras) pudieran introducir su Plan de Igualdad.

Otra posible solución identificada en esta línea de incidencia supone conseguir que se autorice la conformación de las comisiones negociadoras con personas que representen a ambos colectivos, garantizando que su designación se haya producido de manera democrática.

Contar con un Plan de Igualdad, transversalizar la perspectiva de género en las cooperativas de trabajo asociado, supone mejorar comportamientos y procedimientos de gestión, mejorar los protocolos que permiten la detección y respuesta ante comportamientos discriminatorios.

Desde la práctica, podemos afirmar que contar con un plan voluntario, aun en el caso de aquellas entidades que por cuestiones de su organización interna no procedan al registro o no puedan acceder al registro ante la autoridad laboral correspondiente, tiene una utilidad evidente pues acredita ante organizaciones

financiadoras, redes de empresas, instituciones públicas, etc., un ánimo y voluntad de transparencia y compromiso.

Los planes son una oportunidad para mejorar los procedimientos de gestión de la misma, puesto que con el plan llevamos a cabo evaluaciones y análisis periódicos sobre la situación de igualdad en la cooperativa lo que nos puede dar información de otros aspectos importantes, como el clima laboral o de nuestro impacto hacia fuera de la entidad: entendemos que la responsabilidad social empresarial está muy ligada a conocer cómo podemos actuar en la sociedad, conscientes de nuestro valor como actoras del tejido empresarial, responsables de llevar a la práctica hacia lo interno para también hacia fuera, actuaciones inspiradas por lograr un mercado de trabajo más igualitario.

El Plan de Igualdad afectará a todos los miembros de la cooperativa, con independencia de su estatus dentro de la misma, al mejorar el entorno laboral y las relaciones sociales en él.

Todo remite a los valores y principios cooperativos, con sistemas de gestión que permiten una adecuada interiorización de la perspectiva de género y de fomentar entornos saludables, proclives a la igualdad y la equidad.

Anexos

Anexo 1. Comunicación escrita para iniciar el proceso negociador.

Proponemos un modelo básico de comunicación de inicio del proceso negociador, que será adaptado a cada cooperativa y a cada escenario negociador.

La comunicación no se refiere sólo lo que se dice, sino del contexto en el que se dice, a quién, cómo, por qué... ofrecer un mensaje claro, determinado, en el que transmitir nuestro compromiso con la igualdad e invitar, desde la Asamblea de la cooperativa, desde sus órganos gestores, a un proceso de negociación a la parte social, a la representación de las personas trabajadoras que debe participar en la Comisión negociadora.

Anexo 2. Acta de constitución de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

La aprobación del Plan de Igualdad se realiza en el seno de esta Comisión, que debe conformarse formalmente y funcionar a través de un procedimiento en el que es fundamental registrar toda la actividad realizada. Cada reunión de esta Comisión, y especialmente la sesión de constitución, debe quedar reflejada en un Acta que será firmada por todos los miembros.

Anexo 3. Reglamento de la Comisión negociadora.

Ejemplo de documento con las funciones, responsabilidades y procedimientos de la Comisión negociadora para la elaboración del diagnóstico y el Plan de Igualdad.

Anexo 4. Acta de constitución de la Comisión permanente de igualdad.

La implementación del Plan de Igualdad se realiza en el seno de esta Comisión, que debe conformarse formalmente y funcionar a través de un procedimiento en el que es fundamental registrar toda la actividad realizada. Cada reunión de esta Comisión, y especialmente la sesión de constitución, debe quedar reflejada en un Acta que será firmada por todos los miembros de la Comisión.

Anexo 5. Herramienta SVPT.

[Guía y recomendaciones de uso de la Herramienta](#)

[Herramienta Sistema de valoración de puestos de trabajo \(archivo Excel\)](#)

Anexo 6. Herramienta Registro Retributivo.

En este [enlace](#) encontrarás diversa información referida al registro retributivo, incluida la herramienta en Excel, y ejemplos de uso.

Anexo 7. Encuesta y participación de la cooperativa.

Modelo orientativo de cuestionario dirigido tanto a personas trabajadoras como a personas trabajadoras socias, para su adaptación por parte de cada cooperativa.

Anexo 8. Características de la plantilla y documentación interna de la empresa.

Fichas de recogida de datos para la sistematización de la información de la cooperativa susceptible de ser analizada en el marco de elaboración del diagnóstico previo a la elaboración del plan.