

Perspectiva de género en nuevos retos para el trabajo asociado

María José Senent Vidal

Universitat Jaume I

Introducción

En la última sesión del Encuentro Internacional de Investigador@s sobre empresas gestionadas por sus trabajador@s (València, 5 y 6 de Octubre de 2015) se abordaron algunos de los “Nuevos retos para el trabajo asociado”. Concretamente, se analizó la muy reciente promulgación de una nueva ley para las sociedades laborales, una de cuyas principales novedades es la regulación de las denominadas “sociedades participadas”; se presentaron dos experiencias de cooperativas de personas emprendedoras, correspondientes a dos modelos diferentes; y se analizaron las principales características de las cooperativas de iniciativa social”. Corresponde a sus ponentes presentar más en detalle estos retos específicos que enfrentan las empresas gestionadas por sus trabajadoras y trabajadores.

Por nuestra parte, habiendo recibido el encargo de la Organización del Encuentro de introducir algunos trazos de perspectiva de género al análisis de tales temas en un ya apretado horario de intervenciones (o, en un limitado espacio de exposición, como el presente texto) nos centramos en enunciar algunas cuestiones básicas, intentando adjuntar información adicional que permita su eventual posterior ampliación.

Como es sabido, aplicar la “mirada violeta”, esto es, la perspectiva de género, a un determinado ámbito no significa limitarse a “contar mujeres” o a narrar lo que ellas hacen en él. Aunque ésto sea también necesario, y por sí solo frecuentemente revelador, la metodología aportada por la Teoría feminista al análisis de las Ciencias

sociales incide fundamentalmente en desvelar las relaciones de poder que se dan entre los sujetos y en cómo y porqué acaban consolidando situaciones de discriminación de las mujeres. Nuestra propuesta es, pues, realizar el ejercicio intelectual de tratar de detectar en cada uno de los tres bloques temáticos mencionados claves para aplicar en él la perspectiva de género.

1. Sociedades laborales y participadas y perspectiva de género

Las sociedades laborales cuentan ya con un largo recorrido en la historia reciente del Estado español, que presenta un punto de inflexión normativo con la promulgación de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas¹ (LSLP). Su análisis desde una perspectiva de género podría y debería realizarse contando con mayor espacio expositivo; nos limitaremos ahora a apuntar que, entre los aspectos que habrían someterse a observación podrían estar los siguientes: medidas para fomentar el acceso de las mujeres a la cualidad de socias; la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gestión y representación; la brecha salarial y retributiva; la utilización de lenguaje no sexista; la desagregación de datos; los conceptos de “persona vinculada” y “persona con análoga relación de afectividad”; la conciliación laboral, societaria, familiar y personal de las personas socias; y la erradicación y prevención de la violencia de género en el ámbito societario.

Por lo demás, al aplicar la mirada de género a las sociedades laborales, vemos que se reproducen ellas los mismos trazos característicos que hemos reiterado en trabajos anteriores para el conjunto de las entidades de Economía social². En síntesis, podemos decir que se trata de entidades potencialmente mejor preparadas y más receptivas a las propuestas que eventualmente puedan hacerse para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres; pero que los datos (todavía fragmentarios e insuficientes) parecen indicar que perviven en ellas los mecanismos de discriminación de la sociedad patriarcal en que se encuentran inmersas: segregación horizontal y vertical, brecha salarial, falta de presencia equilibrada en los órganos directivos y de gobierno, desatención a las medidas de conciliación de la vida laboral, societaria, familiar y personal, así como a la sanción y prevención de la violencia de género en su interior...

1. Publicada en el BOE núm. 247, del jueves 15 de octubre de 2015, <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/15/pdfs/BOE-A-2015-11071.pdf>

2. Pueden verse al respecto, p. e., SENENT VIDAL, M. J., (2014), “Introducción a la perspectiva de género en la Economía social”, en VV. AA. (2014), *Economía social: identidad, desafíos y estrategias* (coords. G. Fajardo y M. J. Senent), Cirioc-España, pp. 423-440.

Así, por ejemplo, en los datos que suministra el Ministerio de empleo y seguridad social sobre las personas dadas de alta en la Seguridad Social en cooperativas y sociedades laborales, durante el segundo semestre de 2015³ las mujeres suponen el 27,3% de las personas trabajadoras en las sociedades anónimas laborales y el 35,4% en las limitadas laborales. Además, suelen tener una relación temporal, no indefinida, más a menudo que los hombres (el 27,2% de ellas frente al 24% de ellos). Y casi un tercio de ellas opta por trabajos a tiempo parcial (29,1%), con lo que conlleva de menor participación y retribución, presente y diferida; mientras tanto, el escaso porcentaje de varones (10,5%) apunta a su sensible menor dedicación a las tareas de cuidados.

Frente a todo ello, cabe reseñar que la recién aprobada LSLP sí incluye algunos principios genéricos que esperamos que se vayan llevando a la práctica. Así, entre los deberes de las personas miembros del órgano de administración se especifican el de “favorecer [...] la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” (art. 13, 3 LSLP). Y entre los principios que deben cumplir las sociedades participadas se establece el de la “promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca [...] la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, [...] y [...] la conciliación de la vida personal, familiar y laboral...” (art. 18, 3 c LSLP). Además, las sociedades participadas deben favorecer “la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Además, hemos de destacar los esfuerzos de las entidades representativas de las sociedades laborales para promover la no discriminación de las mujeres en sus organizaciones. En particular, cabe reseñar la existencia de estructuras organizativas y representativas de las mujeres socias de sociedades laborales, como AMESAL (Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales).

2. Las cooperativas de personas emprendedor@s desde una perspectiva de género

Las denominadas “cooperativas de impulso empresarial” han sido reguladas hasta la fecha en las leyes autonómicas de cooperativas de Andalucía (art. 93) y Cantabria (art. 130). Además, si bien es cierto que la Ley de Cooperativas de Navarra no regula con carácter específico las “cooperativas de impulso empresarial”, existe una experiencia práctica en este ámbito, como evolución del modelo francés de las

3. http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2015/2TRIM/GRAFICO_2trimestre.pdf , 18/10/15, 13:42.

“Cooperativas de Actividad y Empleo”: la cooperativa de emprendedores promovida por ANEL⁴.

La Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas (LSCA) las define como aquellas “que tienen como objeto social prioritario canalizar, en el ámbito de su organización, la iniciativa emprendedora de sus socios y socias, mediante la orientación profesional, la provisión de habilidades empresariales precisas para el desarrollo de cada una de sus actividades, la tutorización de dichas actividades en los primeros años de su ejercicio o la prestación de determinados servicios comunes a las personas socias que les proporcione un ámbito donde desempeñar regularmente su actividad profesional” (art. 93.1 LSCA). En dichas cooperativas “pueden coexistir dos tipos de personas socias: las que prestan orientación, formación, tutoría o servicios complementarios [...], y quienes resultan beneficiarias de dichas prestaciones, que habrán de ser personas físicas” (art. 93.2. LSCA). La LSCA las considera un tipo especial de cooperativa de trabajo asociado.

Las cooperativas de personas emprendedoras tienen características que las hacen potencialmente atractivas a las mujeres que quieren iniciar actividades empresariales. Por una parte, la flexibilidad en la dedicación del tiempo que aquéllas posibilitan ayudan a las mujeres a conciliar las tareas de cuidados (que continúan siendo asumidas mayoritariamente por ellas). Por otra, las funciones tanto de asesoramiento como de formación y tutorización son especialmente apreciadas por quienes suelen haber sido socializadas en el prejuicio de sus escasas competencias empresariales. En ese sentido, como indica Fontier⁵ en relación con el modelo equivalente francés de las “cooperativas de actividades y de empleo”, éstas «incubadoras de empresas» con forma cooperativa pueden ser excelentes herramientas de empoderamiento de las mujeres si incluyen las correspondientes acciones positivas.

3. Apuntes para la aplicación de la perspectiva de género a las cooperativas de iniciativa social

Aunque “no todas las legislaciones denominan como «iniciativa social» las mismas actuaciones e incluso, en todas ellas no se recoge el mismo objeto social [...] para la Ley 27/1999 de Cooperativas «serán calificadas como de iniciativa social aquellas cooperativas que, sin ánimo de lucro y con independencia de su clase, tie-

4. Para más información, ver la aportación de la profesora Izaskun ALZOLA en esta misma publicación, o ANEL (2014): “Cooperativas de Emprendedores, el lugar donde se testean los sueños”, disponible en www.anel.es/cooperativa-de-emprendedores-el-lugar-donde-se-testean-los-suenos/.

5. Virginie FONTIER (2014), “Entreprendre au féminin au sein des coopératives d’activités et d’emploi. Une alternative à la réaffirmation des identités de genre?”, en VV. AA. (2014), *Economía social: identidad, desafíos y estrategias* (coords. G. Fajardo y M. J. Senent), Ciriéc-España, pp. 309-324.

nen por objeto social, bien la prestación de servicios asistenciales mediante la realización de actividades sanitarias, educativas, culturales u otras de naturaleza social, o bien el desarrollo de cualquier actividad económica que tenga por finalidad la integración laboral de personas que sufran cualquier clase de exclusión social y, en general, la satisfacción de necesidades sociales no atendidas por el mercado»”.

Este tipo de actividades se realizan, de forma mayoritaria, por mujeres, dado que forman parte del rol de cuidados que les es asignado por la sociedad patriarcal. Por ello, cuando las mujeres acceden al mercado laboral lo hacen muy habitualmente en estos sectores. Y las cooperativas de iniciativa social (igual que sucede, como hemos visto, con las sociedades laborales y con el resto de entidades de la Economía social) no escapan a los estereotipos sociales.

Por ello, aunque, según un estudio de COCETA en el año 2000, hasta el 77% del total de sus plantillas eran mujeres, tenían más dificultades para acceder a la condición de socias (25% de las mujeres frente a un 40% de los hombres). La contratación temporal era más común entre las mujeres (71% de ellas, frente al 53% de ellos). En cambio, “los trabajadores varones están sobre-representados en las categorías superiores”, de personal directivo y de mandos, *técnic@s* y *coordinador@s*⁶. Y aunque en un estudio posterior se afirma que “la situación de la mujer en las CTIS ha evolucionado de forma notable desde el Estudio/2000”, los pocos datos que se aportan parecen cuestionables⁷.

Hay todavía, pues, un largo trabajo que realizar en estas cooperativas que, precisamente porque en ellas se prodiga el trabajo a tiempo parcial, acaban siendo oferentes de empleo mayoritariamente a las mujeres que, sí o sí, necesitan conciliar su vida laboral y familiar.

6. “estos datos nos indican que los varones, siendo muchos menos que las mujeres en el conjunto de las plantillas, son, sin embargo, numerosos en las categorías laborales superiores”, COCETA (2001), “Una realidad en crecimiento. Las cooperativas de trabajo asociado en la Iniciativa Social”, www.coceta.coop/estudio-iniciativa-social.asp, 18/10/15, 18:40.

7. Así, se afirma que “si en aquél [el Estudio/2000] la mujer aparecía discriminada respecto del hombre, sobre todo en las categorías profesionales superiores, en la actualidad se ha invertido este dato, por cuanto en ninguna de las categorías profesionales los hombres superan a las mujeres”, COCETA (2010), *Cuando se trata de personas, las cooperativas llevan la iniciativa. Cooperativas de trabajo de iniciativa social. Radiografía de un sector en evolución*, <http://www.coceta.coop/publicaciones/estudio-ctis-2010.pdf>, pág. 44. Sin embargo, en un párrafo anterior se indica que en 2009 las mujeres eran el 73% del personal de las CTIS y sólo el 4% de ellas ocupaba cargos de dirección, frente al 2% de los hombres, que sólo eran el 27%. El otro dato que, a su entender, avalaría “la promoción de la equidad de género” sería el de la “política de remuneración”, basándose exclusivamente en que “el 90,5% de las cooperativas declara que quienes trabajan en ella perciben la misma remuneración por idéntico trabajo, tanto si se trata de mujeres como de hombres”. Más allá de la mayor o menor fiabilidad de declaraciones que no puedan contrastarse objetivamente, se «olvida» que si las mujeres (a pesar de su mayor formación académica) continúan, como parece, teniendo dificultades para acceder a las categorías profesionales mejor remuneradas y en cambio acceden mayoritariamente a la contratación temporal y/o a tiempo parcial, van a seguir siendo, también en la Economía social, discriminadas retributivamente, en la actualidad y en diferido, por su correlativa menor cotización a la Seguridad Social. Ver al respecto, nuestro trabajo antes citado, “Introducción a la perspectiva de género en la Economía social”.

Bibliografía

- ANEL (2014): “Cooperativas de Emprendedores, el lugar donde se testean los sueños”, disponible en www.anel.es/cooperativa-de-emprendedores-el-lugar-donde-se-testean-los-suenos/
- ALTUNA, R.; Izaskun ALZOLA; Saioa ARANDO (2014), “Cooperativas de emprendedores: una alternativa al desempleo”, XV Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa, “Las Cooperativas y la Economía Social en un entorno de recuperación económica”, <http://ciriec.es/?descargar-comunicacion=1002&view=1>, 19/10/15, 12:35.
- COCETA (2001), “Una realidad en crecimiento. Las cooperativas de trabajo asociado en la Iniciativa Social”, www.coceta.coop/estudio-iniciativa-social.asp, 18/10/15, 18:40.
- (2010), *Quando se trata de personas, las cooperativas llevan la iniciativa. Cooperativas de trabajo de iniciativa social. Radiografía de un sector en evolución*, <http://www.coceta.coop/publicaciones/estudio-ctis-2010.pdf>
- DÍAZ DE LA ROSA, A. (2006), “Las cooperativas de iniciativa social”, FDUDC, núm. 10, 2006, pp. 201-210, <http://ruc.udc.es/bitstream/2183/2495/1/AD-11-14.pdf>, 19/10/15, 12:36.
- FONTIER, V. (2014), “Entreprendre au féminin au sein des coopératives d’activités et d’emploi. Une alternative à la réaffirmation des identités de genre?”, en VV. AA. (2014), *Economía social: identidad, desafíos y estrategias* (coords. G. Fajardo y M. J. Senent), Ciriec-España, pp. 309-324.
- MINISTERIO DE EMPLEO (2015), *BASE DE DATOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL. Características de los trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. 30 de Junio de 2015*, http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/index.htm, 18/10/15, 19:24.
- SENET VIDAL, M. J. (2014), “Introducción a la perspectiva de género en la Economía social”, en VV. AA. (2014), *Economía social: identidad, desafíos y estrategias* (coords. G. Fajardo y M. J. Senent), Ciriec-España, pp. 423-440.