



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 65, Agosto 2009, pp. 163-190**

# **Participación, gobierno democrático y resultados cooperativos: una perspectiva de RSE**

**Fco. Javier Pérez Sanz  
Luisa Esteban Salvador  
Ana Gargallo Castel**

Universidad de Zaragoza

*CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*  
ISSN edición impresa: 0213-8093. ISSN edición electrónica: 1989-6816.

© 2009 CIRIEC-España

[www.ciriec.es](http://www.ciriec.es)    [www.ciriec-revistaeconomia.es](http://www.ciriec-revistaeconomia.es)

# Participación, gobierno democrático y resultados cooperativos: una perspectiva de RSE

**Fco. Javier Pérez Sanz**

Profesor Titular / Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

**Luisa Esteban Salvador**

Profesora Titular / Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

**Ana Gargallo Castel**

Profesora Asociada a Tiempo Completo/ Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Universidad de Zaragoza

## RESUMEN

*En la Economía Social, y concretamente en las entidades cooperativas, es interesante identificar los diferentes grados de heterogeneidad que presenta el gobierno de las mismas. Por otro lado, sus características diferenciadoras extraídas de los siete principios cooperativos, basados en valores como la democracia participativa (ACI, 1997), constituyen las pautas del gobierno cooperativo, reflejado en aspectos como la forma de gestión, la estructura organizativa, las actividades, la conformación de los socios y las relaciones con el entorno socio-económico y medioambiental. Por ello, en un mundo en continua transformación y bajo el escenario actual de crisis, resulta interesante un estudio bajo la perspectiva de las demandas incorporadas desde la Responsabilidad Social Corporativa, con el objetivo de detallar el papel desarrollado por los diferentes agentes en la participación y el gobierno cooperativo. Estas relaciones, indudablemente tienen una repercusión en los objetivos y resultados, tanto económico, como sociales conseguidos por las cooperativas. En nuestro estudio se analizan y se muestran los resultados para un conjunto de cooperativas del territorio aragonés, destacando los diferentes resultados obtenidos según la forma de participación y los grupos de interés implicados.*

**PALABRAS CLAVE:** Participación cooperativa, principios cooperativos, RSE, grupos de interés, resultados cooperativos.

**CLAVES ECONLIT:** A130, M140, M200.

## **Participation, gouvernement démocratique, résultats des sociétés coopératives : perspective sur la RSE**

**RÉSUMÉ :** Dans le domaine de l'Économie sociale, et en particulier dans les sociétés coopératives, il est intéressant d'identifier les différents degrés d'hétérogénéité que présente leur gouvernance. Par ailleurs, les caractéristiques qui se distinguent et qui sont extraites des sept principes coopératifs, basés sur les valeurs de la démocratie participative (ACI, 1997), constituent les règles (modèles) de la gouvernance des coopératives, qui se traduisent par certains aspects tels que la gestion, la structure d'organisation, les activités, la conformation (distribution) des associés et les relations avec l'entourage socio-économique et l'environnement. Dans un monde en perpétuel changement et dans le climat de crise actuel, il est intéressant de mener une étude selon les demandes issues de la Responsabilité Sociale Corporative, avec comme objectif de décrire le rôle développé par les différents agents dans la participation et la gouvernance des coopératives. Ces relations ont assurément une incidence sur les objectifs et les résultats, aussi bien économiques que sociaux, obtenus par les coopératives. Dans cette étude, il s'agit d'analyser et d'indiquer les résultats pour tout un ensemble de coopératives de la région d'Aragon, en mettant en évidence ces mêmes résultats selon le type de participation et les groupes d'intérêts impliqués.

**MOTS CLÉ :** Participation coopérative, principes des sociétés coopératives, RSE, groupes d'intérêts, résultats des sociétés coopératives.

## **Participation, democratic government and cooperative results: the RSA perspective**

**ABSTRACT:** It is interesting to identify the different levels of heterogeneity that the governance of cooperative entities specifically presents in Social Economy. Furthermore, its differentiating characteristics, as extracted from the seven cooperative principles, based on values such as the participative democracy (ICA, 1997), constitute the guidelines of cooperative governance, reflected in aspects such as the form of management, organizational structure, activities, membership requirements and relations with the socio-economic and environmental factors. In a world in constant change and under the current credit crunch scenario, it seems interesting to carry out a study from the perspective of the demands from the Social Corporate Responsibility, with the aim to describe the role defined by the different agents in the participation and the cooperative governance. These relations undoubtedly have an impact on the economic and social goals and results achieved by the cooperatives. Our study aims to analyse and show the results for a set of cooperatives based in the Aragonese region, and to highlight the different results obtained according to the form of participation and the groups of interest involved.

**KEY WORDS:** Cooperative participation, cooperative principles, RSA, stakeholders, cooperative results.

## 1.- Introducción

Desde distintos ámbitos de estudio se destacan una serie de elementos comunes al concepto de “cooperativa, como son el carácter asociativo y predominante de las personas aplicado a procesos económicos de producción (García Gutiérrez, 1992, citado en García et al., 2001), el conjunto de principios cooperativos comúnmente aceptados para satisfacer necesidades socio-económicas (Mateo, 2003; ACI, 1995, 1997), el régimen de libre adhesión y pertenencia voluntaria (Ley 27/1999, de 16 de Julio, de Cooperativas), el interés común y su naturaleza empresarial (Ley 9/1998, de 22 de diciembre, de Cooperativas de Aragón), la propiedad conjunta junto con el funcionamiento y control democrático de sus actividades (ACI, Manchester, 1995). Consecuentemente, podemos sintetizar que las cooperativas son empresas que se poseen de forma conjunta y que presentan una gestión y control democrático, lo cual implica que deben esforzarse para servir a sus miembros de forma eficiente y eficaz, pero siempre desde el doble propósito, tanto económico como social, y con una actuación diferenciada, basada en los valores y principios que emergen de su sistema.

Todas éstas cuestiones pueden ser puestas en común y comparadas con los criterios de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), denotando una alta similitud entre los componentes del objeto de las cooperativas, tanto económico, como social, y por otro lado, la orientación de RSE en el sentido de incorporar no solo la orientación puramente económica, sino también las preocupaciones de todos los grupos de interés (stakeholders). Por ello podríamos afirmar que hay una concordancia entre los principios que inspiran el cooperativismo y la RSE, coincidiendo con Tous et al. (2005) en que “las cooperativas son por naturaleza socialmente responsables”.

Por lo tanto, cabría cuestionarse cual es el “nivel de compromiso de responsabilidad social” de las cooperativas, basado en valores como la democracia participativa y el gobierno cooperativo y reflejado en aspectos como la forma de gestión, la propia estructura organizativa, la configuración de las actividades, la conformación de los socios y las relaciones con el entorno socio-económico y medio-ambiental. Es previsible reconocer actuaciones de estas entidades que fomenten una alta participación democrática a la vez que impulsen el ejercicio de la autoridad en la toma de decisiones favoreciendo los beneficios de los distintos grupos de interés o stakeholders, especialmente en el caso de los socios y trabajadores.

En este trabajo se analiza y se exponen los resultados para el conjunto de una serie de cooperativas, en relación a la participación de los distintos agentes en el gobierno de estas entidades, teniendo presente las características socio-económicas del entorno en el que se encuentran inmersas. En el siguiente apartado son revisadas las características propias de las cooperativas en relación al gobierno

de las mismas, todo ello desde la perspectiva de las responsabilidades y ámbitos de competencia de los agentes y órganos de gobierno, los consejos rectores, los gerentes y directivos y los socios propietarios, cuestiones entroncadas directamente con todas aquellas demandas recogidas en la denominada RSE. A continuación se expone la metodología de trabajo seguida, mostrando los resultados obtenidos en un apartado posterior. Por último, en el quinto apartado se recogen las conclusiones más significativas del trabajo.

## **2.- Las cooperativas: participación, gobierno y Responsabilidad Social Empresarial**

Del análisis de los siete principios cooperativos, basados en valores como la democracia participativa, la ayuda mutua, la autoresponsabilidad, la identidad, la equidad y la solidaridad (ACI, 1997), podemos reconocer diversas características diferenciadoras del resto de sociedades que operan en el mundo económico. Así pues, desde los orígenes cooperativos, en la dinámica de actuación de los socios cooperativos han primado como características intrínsecas los valores de honestidad, transparencia, interés social por la comunidad y responsabilidad (ACI, 1995; Ribas y Sajardo, 2004; Coque, 2003).

Estos principios cooperativos son la base del gobierno corporativo que tiene reflejo en cuestiones como la gestión, la estructura organizativa, la orientación de las actividades, la actuación de los socios, las relaciones con el entorno socioeconómico y medioambiental,...etc presentando distintos niveles de realización en los modelos de gestión cooperativa (Chaves y Soler, 2004).

Siguiendo a Ribas y Sajardo (2005), podemos señalar que la ayuda mutua entre los socios constituyen el motor de arranque para la adhesión al proyecto cooperativo, de forma que estos participan en un plano de igualdad en la gestión democrática de la empresa y contribuyen a la financiación mediante la aportación de capital, recibiendo una compensación proporcional al trabajo aportado o las operaciones cooperativizadas mantenidas. Asimismo, en relación con el entorno social donde están ubicadas y primando la continuidad del proyecto como empresa, las cooperativas priorizan las actividades y servicios realizados con los socios, dejando la posibilidad de efectuar operaciones con terceros según lo establecido en los estatutos sociales y las limitaciones legales establecidas al efecto. Así podemos reconocer diversas fórmulas como socios de trabajo asociado y socios colaboradores (Ley 27/1999 de Cooperativas).

En este modelo de comportamiento cooperativo es importante destacar, según recogen López y Marcuello (2006), el papel de las cooperativas no solamente como competidoras en el mercado, sino como entidades que desarrollan instrumentos donde se combinan aspectos económicos, sociales y

cuestiones de gobierno. Consecuentemente, el gobierno de estas entidades tiene por objetivo la consecución de eficiencia en sus actuaciones y en los contratos que la configuran, para lograr la creación de valor destinado a los propietarios de los recursos financieros (Cuervo, 2005; citado en Hernández et. al, 2007).

Todas estas características analizadas denotan el paralelismo con ciertos aspectos de Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), lo que permite subrayar una alta similitud entre los componentes del objetivo de las cooperativas, económico (al tratarse de una entidad con ánimo de lucro) y social (al estar constituida por personas con necesidades conjuntas), y por otro lado, la orientación de RSE, incorporando las preocupaciones de los grupos de interés (stakeholders) en su triple perspectiva, económica, social y medioambiental. En este sentido, la RSE no es un “descubrimiento” para el mundo cooperativo, pues desde el origen de estas entidades, hace más de 150 años, los valores y principios cooperativos han tenido en cuenta los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y cuidado del entorno, siendo éstos, los elementos básicos del compromiso a largo plazo de la RSE (ACI, 2007)<sup>1</sup>.

Los beneficios de la responsabilidad social de la empresa no solamente se centran en cuestiones sociales y medioambientales, sino que también se trasladan al propio desarrollo empresarial, mejora la imagen de la empresa, así como la de sus productos y marcas, puesto que mejora las relaciones y el entorno de la empresa, aumenta y mejora su gobernabilidad y promueve la generación de ventajas competitivas (Yépez, 2007). La aplicación de este concepto a las entidades cooperativas es posible por la misma esencia constitutiva basada en su finalidad social, y es necesario porque en la responsabilidad social quedan recogidos dos componentes fundamentales que legitiman y sustentan a estas entidades: la eficiencia y transparencia en el cumplimiento de la misión en la organización cooperativa y el objetivo de construcción de capital social a largo plazo que estas organizaciones aportan a la sociedad y al entorno en el que se desenvuelven (Ulloa, 2007). Por ello, estas entidades, en coherencia con sus principios fundacionales deben incorporar y desarrollar una gestión de responsabilidad social dentro de sus estilos directivos, cuestión que no es ajena ni novedosa en el mundo de las cooperativas.

En este sentido, el gobierno español ha constituido recientemente el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, BOE de 29 de febrero de 2008), órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, de composición cuatripartita, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El objetivo del mismo es la constitución de un foro de debate sobre RSE entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las administraciones públicas y otras organizaciones e instituciones con representatividad en el ámbito de la RSE. En el mismo descansa el compromiso de los diversos agentes que participan en la consecución de una sociedad más cohesionada socialmente.

1.- ACI. Mensaje sobre “Los principios y valores cooperativos para la Responsabilidad Social Empresarial”. 85º Día Internacional de las Cooperativas. Geneva, 2007.

Profundizando en los aspectos de la Responsabilidad Social, según señala Carantoña (2006), la inclusión de las cuestiones relacionadas con el Buen Gobierno Corporativo refuerza y extiende la misma, a la dimensión interna de las empresas. Así pues, se concretan e identifican, diversos ámbitos de actuación de las empresas relacionados con la RSE: aspectos de gobierno corporativo, derechos humanos, ámbito laboral, beneficios sociales e impacto ambiental (Subcomisión para promover y potenciar la responsabilidad social de las empresas, 2006:110). La exigencia para las empresas radica en una mayor transparencia en la información a la sociedad sobre sus prácticas, formas de gestionarse y como dar respuesta a las exigencias de sus grupos de intereses o “stakeholders”.

En la identificación de los mismos se distinguen (Guía de responsabilidad social de la empresa, 2006:7) cinco grupos, como son los clientes, empleados, proveedores, propietarios o accionistas y la sociedad. Incluso, algunos autores (Esteban,2005, citado en Senent, 2007) distinguen entre “stakeholders internos (trabajadores)” y otros “interesados externos (clientes, consumidores, proveedores, comunidad local)”

Así pues el buen gobierno de las cooperativas es una exigencia desde la perspectiva de los socios o propietarios en su triple vertiente de proveedores, clientes e integrantes en muchas ocasiones, del entorno más cercano donde se ubica la cooperativa. No obstante, esta relación puede acarrear ciertos costes medidos en términos de democracia empresarial y de agencia (Cortes, 2007), motivados principalmente por diversas actuaciones de los directivos de las cooperativas basadas en un “poder desproporcionado”, sin la inclusión de incentivos para movilizar a los socios y fortalecer la posición de los órganos de la cooperativa: Asamblea y Consejo Rector. En este sentido, una vía de solución puede ser la implementación de políticas y medidas de RSE, en las que el buen gobierno cooperativo sea uno de los protagonistas fundamentales, y que por otra parte resulta inherente a la propia concepción del movimiento cooperativo.

### 3.- Metodología de trabajo

Para el desarrollo empírico del trabajo se ha realizado un análisis estadístico descriptivo utilizando los datos obtenidos mediante un cuestionario sobre aspectos relacionados con la gestión y el gobierno cooperativo, los trabajadores y aspectos generales de responsabilidad social. En este trabajo la población muestral utilizada la conforman las empresas que revisten la forma jurídica de sociedad cooperativa, pertenecientes a todos los sectores de actividad (CNAE 93) en la provincia de Teruel (España).

A partir de la base de datos SABI, se obtuvo un listado con datos de estas entidades, que fue depurado y completado con los datos del Registro de Cooperativas de Aragón, así como con otras

fuentes de datos, como revistas especializadas, información corporativa y/o artículos de prensa. El trabajo de campo se realizó durante tres meses (2008-09), recogiendo la información a través de una encuesta vía telefónica, correo electrónico, fax y correo postal, completando los datos mediante encuestas personales realizadas en las visitas a diversas cooperativas. De la muestra considerada (eliminadas las empresas liquidadas e inactivas), respondieron a los cuestionarios un total de 99 cooperativas, obteniendo una tasa de respuesta con un ratio alrededor del 35%. Se puede indicar que la muestra representa un gran conjunto de empresas del total poblacional, lo que permite que los resultados sean generalizables.

En el apartado siguiente se plasman los resultados obtenidos mediante tablas de contingencia, construidas a partir de un tratamiento inicial con el paquete Microsoft Excel y la posterior elaboración mediante el paquete estadístico SPSS 13.0.

## 4.- Resultados

En la presentación de resultados hemos considerado la estructura proporcionada por el programa RSE COOP<sup>2</sup>, experimentado entre los años 2004-2007 en diversas cooperativas catalanas con el objetivo fundamental de fomentar los valores de Responsabilidad Social, y en el que se han aplicado de forma transversal los valores de RSE en todos los ámbitos de la cooperativa.

En este programa la metodología específica de implantación de RSE parte de un diagnóstico inicial basado en indicadores de GRI<sup>3</sup>, para elaborar una tabla de 37 indicadores específicos, que miden el cumplimiento de los siete principios que rigen las organizaciones de Economía Social.

Dada la amplitud y extensión que presenta la problemática de la RSE en las cooperativas, la encuesta realizada para nuestro trabajo solamente ha comprendido algunas actuaciones en dos ámbitos de RSE, el económico y el social, dejando para estudios posteriores las cuestiones medioambientales. Para cada ámbito se ha incluido la presencia de distintos compromisos de responsabilidad social, obteniendo la información oportuna sobre su cumplimiento mediante los datos proporcionados por la encuesta. Se presentan de esta forma algunos de los resultados obtenidos para dos grupos de interés: los socios y la actividad productiva y por otro lado los trabajadores en las cooperativas.

*2.- Herramienta informática desarrollada mediante una experiencia piloto den Cataluña durante los años 2004-2007 en 39 entidades cooperativas, con resultados positivos y alto grado de aplicabilidad.*

*3.- Global Report Initiative.*

#### 4.1. Ámbito Económico

Observando los tipos de cooperativas existentes en nuestra provincia destacamos el alto peso de las cooperativas agrarias, las cuales alcanzan un porcentaje cercano a la mitad (43,4%), mientras que las de trabajo asociado suponen el 29,3%.

**Tabla 1. Tipos de cooperativas**

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De trabajo asociado	29	29,3	29,3	29,3
De servicios	14	14,1	14,1	43,4
Agraria	43	43,4	43,4	86,9
Explotación comunitaria de la tierra	5	5,1	5,1	91,9
De consumidores y usuarios	4	4,0	4,0	96,0
De vivienda	2	2,0	2,0	98,0
De crédito	1	1,0	1,0	99,0
Otras	1	1,0	1,0	100,0
Total	99	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

La explicación de esta situación viene dada por la composición sectorial de la economía turolense, donde existe un fuerte peso del sector agrario. También podemos advertir un porcentaje muy bajo de las cooperativas de crédito (solamente una, en valor absoluto), explicado por los procesos de fusión de diversas entidades financieras relacionadas con el sector agrario, motivada por las necesidades de alcanzar económicas de escala, así como por la propia legislación y reglamentación aplicada al sector financiero para garantizar adecuados márgenes de seguridad para los clientes. Esta composición denota un compromiso elevado con el entorno y el desarrollo local.

Considerando el momento de mayor intensidad cooperativa (interés de los socios y posicionamiento en el mercado) según los periodos de constitución de estas organizaciones, podemos advertir un movimiento cooperativo relativamente "joven" localizado principalmente en estas dos últimas décadas (1990-2008) con un porcentaje de creación de cooperativas del 47,4%, mientras que el resto se reparte de forma homogénea en las diferentes décadas desde antes de 1950 (aproximadamente en intervalos del 10% como media por decenio).

**Tabla 2. Periodos de constitución de cooperativas**

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Antes de 1950	10	10,1	10,1	10,1
1950-1959	13	13,1	13,1	23,2
1960-1969	10	10,1	10,1	33,3
1970-1979	11	11,1	11,1	44,4
1980-1989	8	8,1	8,1	52,5
1990-1999	23	23,2	23,2	75,8
Desde 2000	24	24,2	24,2	100,0
Total	99	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Aunque resulta complicado, ha sido interesante sintetizar las razones que han justificado la elección de la cooperativa como forma jurídica y estructura organizativa para dar respuesta a las necesidades sociales y económicas de los socios.

Así, podemos destacar con un alto porcentaje (30,1%) la tradición del asociacionismo agrario como forma de superar los retos de la producción y la comercialización de los productos del campo, junto con la obtención de ventajas fiscales que mejoren las cuentas de resultados y el acceso a subvenciones con el objeto de materializar las inversiones necesarias para el desarrollo de la actividad productiva. Estas razones podrían ser enmarcadas dentro de los principios cooperativos de participación económica de los socios y el interés por el entorno rural o interés por la comunidad.

También es significativo, con un porcentaje del 8%, la fijación del objetivo común de los socios para participar de forma conjunta en mercados a los que sería muy difícil acceder individualmente en condiciones de competencia razonable. Otro de los argumentos aludidos en el 8% de las ocasiones, indica que la creación de la cooperativa responde a las recomendaciones y asesoramiento del personal técnico que consideró dicha forma jurídica la más idónea según las circunstancias que estaban presentes en el momento de la constitución.

En relación al desarrollo del principio de intercooperación entre cooperativas, podemos observar un porcentaje no demasiado elevado (19,2%), indicativo de la pertenencia a grupos cooperativos más amplios y de la formación de cooperativas de segundo grado como forma de mejorar las condiciones de acceso a mercados más amplios y optimizar la utilización de recursos comunes.

**Tabla 3. Elección de la cooperativa como forma de empresa**

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
M1. Ventajas Fiscales y subvenciones (financieras para inversiones) y Jurídicas	17	17,1	17,1	17,1
M2. Transformación de formas asociativas a Coop	4	4,1	4,1	21,2
M3. Ventajas tramites constitución y administrativos	5	5,1	5,1	26,3
M4. Objetivos comunes y comercializar en mercados	8	8,1	8,1	34,4
M5. Transformación de empresa /negocio familiar	3	3,0	3,0	37,4
M6. Asesoramiento y recomendaciones	8	8,1	8,1	45,5
M7. Asociacionismo agrario. Tradición campo	30	30,1	30,1	75,6
M8. Mejora de precios venta y compra	6	6,1	6,1	81,7
M9. Mejora de la competitividad	2	2,0	2,0	83,7
M10. Dificultades y escisión de otras empresas	2	2,0	2,0	85,7
M11. Agrupación trabajadores ( Trab. Asoc)	4	4,1	4,1	89,9
M12. Asunción de servicios de admns. públicas	2	2,0	2,0	91,8
M13. Objetivos comunes: vivienda	2	2,0	2,0	93,8
M14. Explotación comunitaria de la tierra	3	3,1	3,1	96,9
M15. Primacía de intereses de economía social	3	3,1	3,1	100,0
Total	99	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

**Tabla 4. Pertenencia a grupo de cooperativas**

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	80	80,8	80,8	80,8
Sí	19	19,2	19,2	100,0
Total	99	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Observando el modelo productivo de estas sociedades, tenemos que recordar el fuerte peso e incidencia de las cooperativas agrarias, lo cual condiciona la organización de las actividades de producción y comercialización de los productos. Así pues resaltamos un elevado porcentaje (44,4%) de cooperativas que desarrollan su actividad concentrada en periodos muy estructurados (campañas), y que viene a coincidir con el carácter agrario indicado de las empresas cooperativas de la provincia (43,4%). Esta característica basada en la estacionalidad de los productos del campo, tiene implicaciones sobre la forma de organizar los factores productivos, y concretamente la forma de contratación de los recursos humanos necesarios.

**Tabla 5. Actividad productiva desarrollada por campañas**

Válidos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	55	55,6	55,6	55,6
Sí	44	44,4	44,4	100,0
Total	99	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Por otro lado, en las cooperativas que no realizan su actividad de forma estacional o por campañas, la participación de las mujeres como socias mayoritarias tiene un impacto mayor que en las cooperativas condicionadas por la estacionalidad, cuestión que viene a coincidir con la menor participación de socias en las cooperativas agrarias, tal como se puede observar en la tabla siguiente.

**Tabla 6. Actividad productiva por campañas y participación socias cooperativas**

			Dummy % socias >= 50		Total
			Minoría socias	Mayoría socias	
Se desarrolla por campaña la actividad	No	Recuento % de Dummy % socias >=50	40 51,3%	11 68,8%	51 54,3%
	Sí	Recuento % de Dummy % socias >=50	38 48,7%	5 31,3%	43 45,7%
Total		Recuento % de Dummy % socias >=50	78 100,0%	16 100,0%	94 100,0%

FUENTE: Elaboración propia.

Esta distribución implica cambios en el número de empleados que la organización dispone a lo largo del año, ajustándose la contratación a las necesidades de la campaña. Esta disponibilidad de trabajadores varía ampliamente según el momento de la campaña (temporada alta o baja) y también en función del tamaño de la cooperativa.

## 4.2. Ámbito Social

Fijándonos en los parámetros de democracia interna y concretamente en la participación de socios en órganos de representación y toma de decisiones, reflejamos los resultados de los estadísticos relativos a la composición del Consejo Rector (recogidos en la Tabla 7). Como podemos apreciar el número medio de personas en el consejo es de 6,35. Esta cifra es ligeramente inferior a la recomendada en el Código de buen gobierno español de 2006 que sugiere un tamaño de entre 7 y 15 miembros para así lograr un funcionamiento eficaz y participativo. Si tenemos en cuenta que las recomendaciones del Código son para sociedades cotizadas y que en nuestro caso las cooperativas se clasificarían dentro del grupo de pequeñas y medianas empresas, esta cifra podría ser adecuada. El mínimo de miembros en el Consejo Rector, sin diferenciar por género es de tres y el máximo de 18. En lo que respecta a las mujeres, tan solo forman parte de los consejos 96 mujeres lo que supone un porcentaje medio de 17,09%, algo superior al de empresas lucrativas (Esteban, 2007) siendo la media de mujeres miembros del Consejo Rector de 0,97. Todos los miembros del Consejo Rector son socios de las cooperativas analizadas.

En cuanto a la participación de los miembros del Consejo Rector en los consejos de otras entidades, podemos apreciar que tan solo en 53 casos se producen estas conexiones, siendo la media de 0,62, y en el caso de las mujeres de 0,15. Sin diferenciar por género, el máximo número de miembros del consejo con cargos en otras empresas es de siete, mientras que el en caso de las mujeres es de dos. Sobre el total de consejeros, el porcentaje de miembros del consejo con cargos en otras empresas, sin diferenciar por género, es del 11,65, mientras que para las mujeres asciende a 27,78, siendo por lo tanto mayor la proporción de mujeres miembros del Consejo Rector ocupando cargos en otros consejos distintos del de la cooperativa de la que forman parte.

**Tabla 7. Estadísticos sobre los miembros del Consejo Rector**

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv.típ.
Personas que forman el Consejo Rector	99	3	18	629	6,35	2,93
Mujeres que forman el Consejo Rector	99	0	18	96	0,97	2,22
% mujeres en el Consejo Rector	99	0	100	1692,34	17,09	29,22
Miembros del Consejo Rector no socios	98	0	0	0	0,00	0,00
Miembros del Consejo Rector con cargos en otras empresas	86	0	7	53	0,62	1,38
Mujeres del Consejo Rector con cargos en otras empresas	27	0	2	4	0,15	0,46
% miembros con cargos en otras empresas	86	0	100	1001,53	11,65	26,31
% mujeres con cargos en otras empresas sobre total mujeres consejo	9	0	100	250	27,78	44,10

FUENTE: Elaboración propia.

Haciendo referencia al componente del trabajo en las cooperativas, según señala Montero (1997, citado en Mozas et al., 2006), las cooperativas fomentan la formación y la continuidad en el empleo. Así viene reconocido expresamente en el principio de educación, formación e información, constituyendo una herramienta que permite, tanto mantener la competitividad, como, por supuesto, que los socios y trabajadores de las cooperativas conserven su empleo.

Según los datos obtenidos en la muestra, podemos diferenciar claramente que durante la temporada baja<sup>4</sup> un 19,2% de las cooperativas no tienen contratado ningún trabajador, un 14,1% solamente contrata a uno, y el 36% tiene contratado un número de trabajadores que oscila entre 2 y 4. Estos datos varían cuando nos referimos a la temporada alta, donde disminuye el número de cooperativas que no contratan a ningún empleado (15,2%) o solamente a uno (7,1%), aumentando al 44% el porcentaje de cooperativas que contratan a más trabajadores. El número de estos oscila entre 3 y 7 empleados.

Tomando valores medios, y teniendo en cuenta la totalidad<sup>5</sup> de trabajadores contratados para ambos casos, hemos observado que la diferencia entre hombres y mujeres es mucho mayor en la temporada baja, donde, en término medio las cooperativas de la muestra cuentan con 2,5 mujeres, mientras que disponen de casi el doble de hombres (4,79). En temporada alta esta diferencia se hace prácticamente nula, presentando valores medios de 6,47 para los hombres y 6,89 para las mujeres.

4.- Esta sería la situación donde el sistema de producción mantiene niveles de actividad mínimos.

5.- Teniendo en cuenta todas las contrataciones de trabajadores, desde los casos de 1 asalariado hasta el caso extremo de 130 y 150 trabajadores.

**Tabla 8. Estadísticos trabajadores temporada baja: comparativa hombres / mujeres**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Hombres trabajadores en temporada baja	98	0	130	4,79	13,942
Mujeres trabajadoras en temporada baja	98	0	56	2,50	8,085
N válido (según lista)	98				

FUENTE: Elaboración propia.

**Tabla 9. Estadísticos trabajadores temporada alta: comparativa hombres / mujeres**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Hombres trabajadores en temporada alta	98	0	130	6,47	14,966
Mujeres trabajadoras en temporada alta	98	0	150	6,89	21,517
N válido (según lista)	98				

FUENTE: Elaboración propia.

También resulta interesante destacar algunos aspectos que caracterizan la fuerza laboral en las cooperativas, como son:

a) *Edad de los trabajadores*

Según los datos de la tabla siguiente, se puede afirmar que en el 90,7% de las cooperativas de la muestra, solamente se han podido destacar la presencia de un máximo de 3 asalariados con menos de 25 años de edad. Incluso en el 69,1% de las empresas no existen trabajadores con esta peculiaridad, y solamente en el 10,1% de las mismas había un asalariado de menos de 25 años, siendo un 7,1% el porcentaje correspondiente a un máximo de 2 trabajadores con este requisito. Estos resultados vienen a confirmar una incidencia muy baja en la empleabilidad de estas entidades en el mercado laboral de la población más joven.

**Tabla 10. Personal asalariado menores de 25 años en cooperativas**

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Porcentaje	
Válidos	0	67	67,7	69,1	69,1	
	1	10	10,1	10,3	79,4	
	2	7	7,1	7,2	86,6	
	3	4	4,0	4,1	90,7	
	6	2	2,0	2,1	92,8	
	10	1	1,0	1,0	93,8	
	11	1	1,0	1,0	94,8	
	14	1	1,0	1,0	95,9	
	15	2	2,0	2,1	97,9	
	30	1	1,0	1,0	99,0	
	50	1	1,0	1,0	100,0	
		Total	97	98,0	100,0	
	Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		99	100,0			

FUENTE: Elaboración propia.

*b) Origen de los trabajadores*

Las cooperativas de trabajadores y los sistemas de participación, así como otras formas de empresas (cooperativas, mutualistas o asociativas) integran de forma estructurada los intereses de otros interlocutores y asumen espontáneamente responsabilidades “sociales y civiles”, cuestiones que son expresamente reconocidas en diferentes estudios. Consecuentemente, el cumplimiento de todas las obligaciones legales-laborales y la garantía para el ejercicio de los derechos de las personas que realizan su prestación laboral, evitando cualquier discriminación social, política, religiosa, racial, de origen o de sexo, forman parte de un “código ético<sup>6</sup> de calidad social” distintivo de las cooperativas.

Haciendo referencia al origen extranjero de los trabajadores de las cooperativas, tras observar los datos contenidos en las dos tablas siguientes, destacamos que un 73,2% de las cooperativas de la muestra no tienen personal masculino extranjero en sus plantillas, mientras que el porcentaje se eleva al 91,8% en el caso de mujeres extranjeras.

Los casos donde se advierte la presencia de hombres extranjeros, desde un trabajador hasta cinco, alcanza el 22,7% de las cooperativas, mientras que para las mujeres los resultados de la muestra otor-

6.- Según Pérez Menayo, 2001 (citado en Hernández, 2007), el código ético en su concepto de “calidad social” tiene tres componentes fundamentales: el propiamente ético, el jurídico y el organizativo.

gan una mayor dispersión, pues el 8,2% de las cooperativas tienen asalariadas extranjeras con una amplia variabilidad, pues engloba desde 1 hasta 80 mujeres.

**Tabla 11. Hombres trabajadores de origen extranjero en las cooperativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	71	71,7	73,2	73,2
	1	11	11,1	11,3	84,5
	2	6	6,1	6,2	90,7
	3	3	3,0	3,1	93,8
	5	2	2,0	2,1	95,9
	8	1	1,0	1,0	96,9
	9	1	1,0	1,0	97,9
	20	1	1,0	1,0	99,0
	40	1	1,0	1,0	100,0
		Total	97	98,0	100,0
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		99	100,0		

FUENTE: Elaboración propia.

**Tabla 12. Mujeres trabajadoras de origen extranjero en las cooperativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	89	89,9	91,8	91,8
	1	1	1,0	1,0	92,8
	2	1	1,0	1,0	93,8
	4	1	1,0	1,0	94,8
	15	1	1,0	1,0	95,9
	40	1	1,0	1,0	96,9
	48	1	1,0	1,0	97,9
	80	1	1,0	1,0	99,0
	145	1	1,0	1,0	100,0
		Total	97	98,0	100,0
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		99	100,0		

FUENTE: Elaboración propia.

Observando el colectivo de trabajadores extranjeros de las cooperativas de la provincia, las mujeres representan una minoría, con un valor medio del 23,08%

### **Tabla 13. Estadístico del colectivo de trabajadoras extranjeras en cooperativas**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
% mujeres trabajadoras entre colectivo extranjero	28	,00	100,00	23,0840	38,14912
N válido (según lista)	28				

FUENTE: Elaboración propia.

#### *c) Organización de los tiempos de trabajo: jornada partida*

Partiendo de las limitaciones que impone una muestra de cooperativas que actúan en diversos sectores productivos, con distintas necesidades organizativas, y actividades muchas veces sometidas a un fuerte proceso de estacionalidad, las respuestas a la forma en que utilizan y gestionan los tiempos de trabajo del personal son variados. No obstante en referencia a la organización laboral con jornada partida, hemos podido observar que en el caso de hombres trabajadores, mas de la mitad (54,6%) tienen jornada continuada, mientras que este porcentaje se eleva considerablemente hasta un 73,2% en el caso de mujeres trabajadoras.

Volviendo a caso de los hombres, si consideramos las cooperativas donde realizan jornada partida (45,54%), en el 38,2% de ellas podemos destacar un rango de trabajadores con esta característica que oscila desde 1 hasta un máximo de 9. El caso más habitual (8,2%) son las cooperativas con tres trabajadores hombres a jornada partida.

Operando el mismo análisis para las mujeres, observamos que el porcentaje de cooperativas que realizan jornada partida es menor (26,8%), así como el rango de trabajadoras en esta situación, pues varía entre 1 y 3 en el 18,6% de las ocasiones. Para las mujeres el caso más habitual (12,4%) es una trabajadora a jornada partida.

**Tabla 14. Hombres trabajadores con jornada partida en las cooperativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	53	53,5	54,6	54,6
	1	5	5,1	5,2	59,8
	2	6	6,1	6,2	66,0
	3	8	8,1	8,2	74,2
	4	7	7,1	7,2	81,4
	5	1	1,0	1,0	82,5
	6	1	1,0	1,0	83,5
	7	5	5,1	5,2	88,7
	8	2	2,0	2,1	90,7
	9	2	2,0	2,1	92,8
	10	2	2,0	2,1	94,8
	11	1	1,0	1,0	95,9
	14	1	1,0	1,0	96,9
	24	1	1,0	1,0	97,9
	31	1	1,0	1,0	99,0
50	1	1,0	1,0	100,0	
	Total	97	98,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		99	100,0		

FUENTE: Elaboración propia.

**Tabla 15. Mujeres trabajadoras con jornada partida en las cooperativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	71	71,7	73,2	73,2
	1	12	12,1	12,4	85,6
	2	5	5,1	5,2	90,7
	3	1	1,0	1,0	91,8
	4	1	1,0	1,0	92,8
	5	1	1,0	1,0	93,8
	7	1	1,0	1,0	94,8
	14	1	1,0	1,0	95,9
	49	1	1,0	1,0	96,9
	50	1	1,0	1,0	97,9
	69	1	1,0	1,0	99,0
	110	1	1,0	1,0	100,0
	Total		97	98,0	100,0
Perdidos	Sistema	2	2,0		
Total		99	100,0		

FUENTE: Elaboración propia.

Si nos centramos en los valores medios de la tabla siguiente, resulta significativo destacar que las mujeres presentan una minoría (29,1%) en el colectivo de trabajadores de las cooperativas de la provincia con jornada partida.

**Tabla 16. Estadístico del colectivo de trabajadores con jornada partida en cooperativas**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
% mujeres trabajadoras entre colect jornada partida	49	,00	100,00	29,1387	35,69649
N válido (según lista)	49				

FUENTE: Elaboración propia.

d) *Situación del empleo: fijeza de los contratos*

Los datos obtenidos en el estudio para el conjunto de las cooperativas turolenses (incluyendo todos los tipos de éstas), reflejan situaciones con un alto porcentaje cercano al 70% de hombres trabajadores con contratos indefinidos. De estos casos, en el 52,1% de las ocasiones hemos podido observar que el rango de trabajadores contratados está comprendido entre 1 y 7 trabajadores, siendo la situación más habitual (18,4%) la contratación fija de un solo trabajador.

El mismo análisis, adaptado al caso de mujeres con relación laboral indefinida, presenta cifras sensiblemente inferiores al caso masculino, de forma que en el 48,5% de las cooperativas existen mujeres con estos contratos. En estos casos destacamos que en el 42,5% de las organizaciones cooperativas, el rango de mujeres trabajadores fijas es de 1 a 4 (presenta menor amplitud que para los hombres), aunque la situación más repetida, con un estadístico del 27,3% es la presencia de una trabajadora con contrato indefinido.

Tomando los valores medios reflejados en la tabla siguiente, destacamos que las mujeres presentan aproximadamente un tercio (31,9%) en el colectivo de trabajadores totales de las cooperativas de la provincia con prestación laboral indefinida. Esta situación, aunque denota cierta deficiencia en la participación de las mujeres, estaría en consonancia con los datos sobre el tipo de cooperativas y, concretamente, con las de trabajo asociado de la provincia.

**Tabla 17. Estadístico del colectivo de trabajadores fijos en cooperativas**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
% mujeres entre el colectivo de trabajadores fijos	80	,00	100,00	31,8808	36,22117
N válido (según lista)	80				

FUENTE: Elaboración propia.

También podemos indicar que el colectivo de trabajadores fijos tiene una presencia mayor (77,5%) en las cooperativas donde las mujeres socias son minoría. Esta misma consideración se extiende para los colectivos de trabajadores a jornada partida (83,8%) y con contratos a tiempo parcial (81,35).

**Tabla 18. Estadístico del colectivo de trabajadores por categorías de jornada y participación de socias en cooperativas**

Dummy % socias >=50		Trabajadores con jornada partida	Trabajadores a tiempo parcial	Total trabajadores fijos
Minoría socias	% de la suma total	83,8%	81,3%	77,5%
	Media	6,74	1,03	6,13
	N	76	76	77
	Desv. típ.	21,657	3,875	17,927
Mayoría socias	% de la suma total	16,2%	18,8%	22,5%
	Media	6,19	1,13	8,56
	N	16	16	16
	Desv. típ.	20,173	1,928	17,599
Total	% de la suma total	100,0%	100,0%	100,0%
	Media	6,64	1,04	6,55
	N	92	92	93
	Desv. típ.	21,300	3,604	17,800

FUENTE: Elaboración propia.

*e) Selección y promoción en los puestos de trabajo*

Dado el contexto y el entorno más cercano, muchas veces de carácter rural, en el que las diversas cooperativas de la provincia desarrollan su actividad, cabría preguntarse sobre las oportunidades internas de promoción laboral, así como por las dificultades propias de las cooperativas para la selección e incorporación de personal a los diversos puestos de trabajo.

De la muestra de cooperativas turolenses podemos destacar que existe un cierto equilibrio entre el reclutamiento exterior (41,3% de las ocasiones) y la promoción interna de trabajadores de la propia cooperativa (53,3%) dentro del sistema empleado para cubrir puestos de trabajo de categorías de niveles superiores, relacionados generalmente con tareas directivas y de gestión empresarial. En este sentido la confianza, la experiencia y el carácter especial requerido para los directivos cooperativos, pueden favorecer que la cooperativa se incline por la opción de la promoción interna.

**Tabla 19. Sistema para cubrir puestos de niveles superiores en cooperativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Contratar a alguien de fuera de la cooperativa	31	31,3	41,3	41,3
	Promocionar a alguien de la propia cooperativa	40	40,4	53,3	94,7
	Otros	4	4,0	5,3	100,0
	Total	75	75,8	100,0	
Perdidos	Sistema	24	24,2		
Total		99	100,0		

FUENTE: Elaboración propia.

Por otro lado, los resultados mostrados por las cooperativas en cuanto a las dificultades propias del mercado de trabajo y la fijación de los trabajadores en la plantilla no indican demasiados inconvenientes, pues en un 72,9% de los casos las cooperativas cubren sus necesidades de plantilla mediante los procedimientos utilizados generalmente por el conjunto de las organizaciones empresariales que operan en la economía.

**Tabla 20. Dificultades para cubrir puestos de trabajo en cooperativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	70	70,7	72,9	72,9
	Sí	26	26,3	27,1	100,0
	Total	96	97,0	100,0	
Perdidos	Sistema	3	3,0		
Total		99	100,0		

FUENTE: Elaboración propia.

f) *Participación de trabajadores familiares de socios cooperativos*

Reconociendo a las cooperativas como un sistema socio-político en el que aparecen características diferenciadoras de la empresa de capitales (Media, 1989, citado en Hernández, 2007) y haciendo hincapié en el interés social mostrado por las personas (principio cooperativo séptimo de interés por la comunidad), podemos observar que en entre los trabajadores de las cooperativas turolenses se

encuentran en muchos casos (59,6%) familiares de los socios, lo cual puede ser significativo de la actuación cooperativa en entornos y con personas donde no lo harían otras organizaciones empresariales. Esta característica no debe condicionar el modelo de gobierno cooperativo, el cual tiene por finalidad asegurar la eficiencia en el uso de los activos productivos, recursos humanos y en los contratos que la configuran, con el objeto de la creación de valor añadido para los propietarios (Cuervo, 2005).

**Tabla 21. Participación de trabajadores familiares de socios en cooperativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	59	59,6	59,6	59,6
	Sí	40	40,4	40,4	100,0
	Total	99	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Por último, es posible observar para el conjunto de cooperativas un mayor grado de participación de los trabajadores familiares de los socios (42,3%) en aquellas cooperativas donde las mujeres socias son una minoría, frente al 37,5% de participación en el caso de cooperativas donde existe una mayoría de socias.

**Tabla 22. Estadístico de trabajadores familiares de socios en cooperativas según tipo de socias**

			Trabajan familiares de los socios		Total
			No	Sí	
Dummy % socias >=50	Minoría socias	Recuento	45	33	78
		% de Dummy % socias >=50	57,7%	42,3%	100,0%
	Mayoría socias	Recuento	10	6	16
		% de Dummy % socias >=50	62,5%	37,5%	100,0%
Total		Recuento	55	39	94
		% de Dummy % socias >=50	58,5%	41,5%	100,0%

FUENTE: Elaboración propia.

## 5.- Conclusiones

Un primer inconveniente encontrado en este trabajo ha sido la obtención y estructuración de la información para completar una base de datos integrada y actualizada del conjunto de cooperativas provinciales, dada la existencia de distintos registros, según el ámbito y el tipo de actividad de estas entidades. En segundo lugar, resulta muy complicado obtener una información homogénea y suficientemente amplia sobre los diferentes compromisos incorporados dentro de cada uno de los tres ámbitos de RSE considerados, por lo que en este trabajo, dado el elevado número de indicadores e informaciones a constatar, solamente hemos considerado el análisis de algunas cuestiones relacionadas con el ámbito económico y social, descartando la vertiente ambiental para estudios posteriores

Para llevar cabo del diagnóstico, hemos utilizado algunos parámetros de responsabilidad social recogidos en programa RSE COOP, anteriormente referenciado, tratando de asociar los diferentes compromisos en los vectores económico (misión, valores y objetivos estratégicos; uso de los recursos locales; sistema de gestión, innovaciones; control económico) y social (diálogo y transparencia con grupos de interés, valores y principios, igualdad de oportunidades, interés por la comunidad local; satisfacción de los clientes) con el grado de cumplimiento de las cooperativas en estos aspectos

Así pues, podemos concluir que desde el ámbito económico, se denota el interés y la preocupación de las cooperativas por el uso de los recursos locales, determinado y justificado por la elección de este tipo de empresas en diversos sectores y entornos locales (tradicción de asociacionismo agrario, objetivos comunes y ventajas fiscales-financieras), el valor económico retenido en el territorio a consecuencia de los compromisos adquiridos y el posicionamiento sobre el producto o servicio en el mercado y el conocimiento de la competencia directa. También queda reflejado un interés elevado sobre la actuación de estas entidades en aspectos sobre delimitación de los fondos colectivos y reparto de excedentes a los miembros de la organización, cuestiones relacionadas con la gestión del capital cooperativo. Estos compromisos justifican una relación directa con los parámetros de RSE referidos al uso de recursos locales y el control económico en estas cooperativas.

No obstante quedan sin cubrir y con un grado de realización escaso aspectos conectados con la integración de la responsabilidad social en el sistema de gestión cooperativo, actuaciones de marketing responsable, bajos niveles de recursos destinados a la innovación y falta de verdaderos procesos formales sobre cuestiones de planificación estratégica y presupuestaria, así como falta de definición formal de valores e identidad central de la organización. Por otro lado se advierte un nivel de intercooperación económica no suficientemente desarrollado.

En ninguna de las cooperativas analizadas se han registrado publicaciones de memorias de sostenibilidad o declaraciones formales sobre la participación de socios y/o trabajadores en la elabora-

ción de planes de gestión y planes de estrategia cooperativa. Tampoco figuran declaraciones o acuerdos con otras entidades para asegurar y mejorar la ética empresarial, En este mismo sentido, no hemos advertido en los datos obtenidos, planes anuales para asegurar la integración de la RSE en el sistema de gestión de la cooperativa.

Por ultimo, no podemos constatar la elaboración y publicación de ningún sistema de indicadores acordes con la metodología GRI para valorar los compromisos del ámbito económico adquiridos y desarrollados en materia de RSE.

Desde la perspectiva del ámbito social, los compromisos en materia de RSE relacionados con la igualdad de oportunidades, estabilidad en la plantilla, condiciones sociolaborales, conciliación de la vida laboral y personal y comunidades local, manifestados, entre otros, en aspectos como la contratación laboral y empleo se advierte una fuerte heterogeneidad del grupo de cooperativas en cuanto al número de trabajadores contratados, así como diferencias notables dependiendo del nivel de actividad cooperativo, que viene condicionados por procesos de estacionalidad (temporada baja y alta).

Las diferencias de contratación entre hombres y mujeres se hacen más acusadas en detrimento del sexo femenino en los casos de mínima actividad cooperativa (temporada baja). Atendiendo a la empleabilidad de trabajadores jóvenes, se obtienen resultados con una participación muy baja. Por otro lado, el colectivo de trabajadores de origen extranjero no es muy significativo, sobre todo en el caso de las mujeres. A la hora de reflejar los aspectos relacionados con la organización de tiempos de trabajo destacamos el predominio de jornadas partidas para el caso de las trabajadoras.

En relación al compromiso relativo a la estabilidad de la plantilla, es importante destacar situaciones relativamente persistentes en cuanto a la fijeza de la relación laboral, aunque con una diferencia más favorable en el caso de los hombres.

También es posible señalar sistemas de reclutamiento de personal de carácter predominantemente interno, sobre todo para puestos y tareas directivas.

Por otro lado, en términos generales los trabajadores de las cooperativas disfrutan en un porcentaje muy bajo de permisos adicionales a los establecidos legalmente, incrementándose estos beneficios en el caso de cooperativas dirigidas por un presidente.

Finalmente, hemos advertido una participación muy significativa de los trabajadores familiares en el conjunto de las cooperativas del estudio, denotando un interés por la comunidad local donde están ubicadas Este compromiso en materia de RSE viene ratificado por un media muy elevada de permanencia de los socios en la cooperativa.

En cuanto a la democracia interna y participativa de las cooperativas, reflejada en la composición de los consejos rectores, hemos constatado valores aceptables, aunque no demasiado elevados.

Ello, unido a un alto número de personas (socios/socias) con derecho a voto en la asamblea, confirma la consecución del compromiso de participación en los órganos de gestión.

En este mismo ámbito social, el conjunto de cooperativas no muestra una implantación de políticas de igualdad de oportunidades entre sus personas socias y trabajadoras, tal como se ha podido observar en la composición real de los consejos rectores muy alejada de valores paritarios.

Concluimos señalando que en el presente trabajo, no ha sido posible incluir, dada su extensión, todos aquellos parámetros e indicadores que hacen posible valorar de forma integrada y global el compromiso de RSE, adquirido y en su caso realizado por estas cooperativas.

No obstante, la aplicación de la metodología utilizada puede servir como un punto de referencia dirigido a construir un sistema de información para una mejora de gestión en estas cooperativas y consecuentemente, la consecución de mayores niveles de RSE que reflejen las prácticas del Buen Gobierno corporativo. A la vez, se constata el paralelismo existente en la filosofía sobre la que descansa la RSE y la identidad propia de las cooperativas.

Ello, puede contribuir a que la presidencia de estas cooperativas comience a “abrir puertas” para mejorar los déficits observados en esta materia.

## 6.- Referencias bibliográficas

- ACI (1997): *Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional. 85º día internacional de las cooperativas de la ACI*, Geneva, 7 de julio de 2007.
- CARANTOÑA, E. (2006): *El género en la responsabilidad social empresarial. Estudio diagnóstico de empresas españolas*, (Dirección: Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres, CELEM), Madrid, [http://www.diversidadactiva.org/areas\\_responsabilidad.html](http://www.diversidadactiva.org/areas_responsabilidad.html)
- CORTÉS, F. J. (2007): “El Buen Gobierno y la Responsabilidad Social en la cooperativas de crédito”, *Actas en IV Coloquio Ibérico de Cooperativismo y Economía Social*, Córdoba.
- CHAVES, R. y SOLER, F. (2004): *El gobierno de las cooperativas de crédito en España*, CIRIEC-España, Valencia.
- COQUE, J. (2003): “De la eficiencia cooperativa. El gobierno participativo bajo una perspectiva sistémica”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, Nov. 2003, nº 18, pp. 67-87.

- ESTEBAN, M. L. (2007): *Consejos de administración y creación de valor: la perspectiva del género*, Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza.
- GLOBAL REPORTING INITIATIVE (2007): *Ciclo preparatorio para la elaboración de memorias de sostenibilidad GRI*. Colecciones de Aprendizaje. Ámsterdam.  
Acceso en: <http://www.globalreporting.org/Home>
- HERNÁNDEZ, F., MOLINA, V. y CARRASCO, M. A. (2007): "El gobierno corporativo en las cooperativas agrarias", *Actas en IV Coloquio Ibérico de Cooperativismo y Economía Social*, Córdoba.
- Ley 27/1999, de 22 de julio de Cooperativas.  
[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/ar-I9-1998.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ar-I9-1998.html)
- Ley 9/1998, de 22 de diciembre de Cooperativas de Aragón.  
[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/CCAA/ar-I9-1998.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ar-I9-1998.html)
- LÓPEZ, A. y MARCUELLO, C. (2006): "Agricultural cooperatives and economic efficiency", *New Medit*, nº 3, pp.119-22.
- MATEO, J. (2003): *El retorno cooperativo*, DOES, Zaragoza.
- MOZAS, A. y BERNAL, E. (2006): "Desarrollo territorial y Economía Social", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 55, pp. 125-140.
- RIBAS, M. A. y SAJARDO, A. (2005): "La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 52, pp. 267-276.
- RIBAS, M. A. y SAJARDO, A. (2004): "La desigual participación laboral de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, pp.77-103
- RSE COOP (2009): *Responsabilitat social de les empreses en l'economía cooperativa. El programa. Memorias de sostenibilidad*, <http://www.rsecoop.coop/esp/EIPrograma/Introduccio.php>, 20/07/2009.
- SEMENT, M. J.(2007): "Perspectiva de género en la Responsabilidad Social Empresarial Cooperativa", *Actas en IV Coloquio Ibérico de Cooperativismo y Economía Social*, Córdoba.
- Subcomisión para promover y potenciar la responsabilidad social de las empresas (2006): "Acuerdo de la Comisión de trabajo y asuntos sociales del Informe de la Subcomisión para promover y potenciar la responsabilidad social de las empresas", *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Serie D*, núm. 424, 04/08/06, 120 pp.
- TOUS, D. y CIRUELA, A. (2005): "Responsabilidad social y cultura en las sociedades cooperativas agrarias. Modelo general de Balance Social", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 53, pp. 209-240.

ULLOA, L.A. (2006): *Indicadores elaborados por ETHOS*, IARSE.

VARGAS, A. y VACA, R. (2005): "Responsabilidad social corporativa y cooperativismo. Vínculos y potencialidades", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, pp. 241-260.

YÉPEZ, G. A. (2007): "La Responsabilidad Social Empresarial y las Cooperativas".

En: [http://resitacolac.com/index.php?option=con\\_content&task=view&id=13](http://resitacolac.com/index.php?option=con_content&task=view&id=13)