

# ECOFEMINISMO EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SOCIAL: UNA VISIÓN DESDE LAS COOPERATIVAS

ECOFEMINISM IN THE FIELD OF SOCIAL ECONOMY: A VIEW FROM THE COOPERATIVES

**Consuelo Chacartegui Jávega**

Profesora TU de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Universitat Pompeu Fabra (Barcelona)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3507-5817>

## RESUMEN

El ecofeminismo no es una mera noción dogmática con una relativa implantación en los instrumentos de *soft law*. El ecofeminismo constituye hoy en día un principio instrumental que, aunque no reconocido formalmente como tal, se plasma materialmente en la normativa sobre cooperativas desde una perspectiva multinivel, fundamentalmente a través de la labor llevada a cabo por la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea. Un análisis comparado nos muestra interesantes experiencias, singularmente en el ámbito de América Latina, que abren nuevos horizontes esperanzadores a las mujeres para salir de la pobreza desde su valiosa contribución a paliar los efectos del cambio climático. En el contexto español, algunas normas nacionales y autonómicas sobre cooperativas están transversalizando su regulación desde la perspectiva ecofeminista. Los instrumentos de negociación colectiva negociados en el seno del mundo cooperativo se destacan en este trabajo como estudio de caso de los avances que, para las personas trabajadoras con vínculo laboral se dan en materias clave para las mujeres, como la estabilidad en el empleo, la (re)clasificación profesional, la salud laboral, el tiempo de trabajo, la formación en los retos medioambientales y la movilidad sostenible.

**PALABRAS CLAVE:** Ecofeminismo, igualdad efectiva, cooperativas, sostenibilidad medioambiental.

**Cómo citar este artículo/How to cite this article:** CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo: "Ecofeminismo en el ámbito de la Economía Social: una visión desde las cooperativas", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 42, 2023, pp. 319-360.  
DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.42.26551>

#### **ABSTRACT**

Ecofeminism is not a mere dogmatic notion with a relative impact in soft law instruments. In the current days, this is an instrumental principle. Although not formally recognized as such, it is materially embodied in the regulations on cooperatives from a multilevel perspective, mainly through the work carried out by the International Labour Organization and the action of the European Union. A comparative analysis shows us interesting experiences, particularly in Latin America, and this opens new hopeful horizons for women to get out of poverty based on their valuable contribution to alleviating the effects of climate change. In the Spanish context, some national and regional regulations on cooperatives are mainstreaming their regulation from an ecofeminist perspective. The collective agreements negotiated in the framework of the cooperatives are highlighted as a case study of the advances for workers in key issues for women, such as job stability, professional (re)classification, occupational health, working time, training in environmental challenges and sustainable mobility.

**KEYWORDS:** Ecofeminism, substantial equality, cooperatives, environmental sustainability.

CLAVES ECONLIT / ECONLIT DESCRIPTORS: K310, J710, J800, L310.

## EXPANDED ABSTRACT

There is a comprehensive and continuous need to incorporate the environmental requirements that emanate from the regulatory body, and the fact that all sectors of activity, and not only the industrial sector, have an impact on the environment increases this requirement. On this basis, companies have progressively strengthened their commitments and environmental initiatives in matters such as: (a) cooperation on the environment between management and workers; (b) the reduction of energy consumption and the introduction of renewable energies; (c) the adequacy of the management of the waste produced during the company's own activities, facilitating selective collection and influencing the prevention of its production; (d) promoting the distribution and use of products that are more respectful of the environment; (e) improving the use of water resources; (f) the establishment of environmental awareness campaigns aimed at users and customers of the company; (g) the achievement of good communication between the company and society on this matter. The 1972 Stockholm Declaration on the Human Environment serves as an example, establishing that each person "has the fundamental right to freedom, equality and adequate conditions of life, in an environment of a quality that permits a life of dignity and well-being". However, it is evident that, at present, the United Nations has placed the concept of sustainability at the centre of social debate.

It is not possible to move towards higher levels of environmental sustainability if we don't consider the gender perspective. There are some crucial legal effects derived from the intersectionality of the gender perspective associated with environmental sustainability. For this reason, diverse strategies from ecofeminism -such as social progress with environmental advances- must come together to achieve a comprehensive treatment of the concept of sustainability that leaves no one behind. In this sense, promoting women's economic agency can be made compatible with higher levels of environmental sustainability.

Ecofeminism is not a mere dogmatic notion with a relative impact in soft law instruments. In the current days, this is an instrumental principle. Although not formally recognized as such, it is materially embodied in the regulations on cooperatives from a multilevel perspective, mainly through the work carried out by the International Labour Organization and the action of the European Union's Green Deal. A comparative analysis shows us interesting experiences, particularly in Latin America, and this opens new hopeful horizons for women to get out of poverty based on their valuable contribution to alleviating the effects of climate change. In the Spanish context, some national and regional regulations on cooperatives are mainstreaming their regulation from an ecofeminist perspective. The collective agreements negotiated in the framework of the cooperatives are highlighted as a case study of the advances for workers

in key issues for women, such as job stability, professional (re)classification, occupational health, working time, training in environmental challenges and sustainable mobility.

Through the intersectional analysis that involves environmental care from equal opportunities, this work highlights the emancipatory potentialities posed by a joint vision of sustainability with a gender perspective. The ecofeminist perspective involves a dynamic, adaptable and evolutionary approach that is especially linked to effective equality, as well as preventive evaluations of the work environment. This is materialized in stronger provisions on environmental aspects in equality plans, as article 49 of the Spanish Act 3/2007, on Effective Equality. For example, from the point of view of sustainable mobility, new safe scenarios for women are necessary.

Despite the mixed nature between labour and societal, this work maintains that the option for the cooperatives is the most suitable form of business for ecofeminist objectives. Moreover, promoting the democratic functioning and the principles from which it is nourished, it is the best formula capable of responding to the Sustainable Development Goals designed by the United Nations strategy 2030. The Spanish experience of cooperatives shows that it is possible to conceive a model that improves flexible schedules for satisfying the personal needs of workers, good working conditions, a high predictability of working time, the possibility of obtaining autonomy in the workplace, together with occupational health and safety planning that considers environmental risks in terms of gender. All these issues promote the labour standards of working women towards higher levels of decent work. In addition, this conception is capable of favouring the egalitarian values of coexistence and empowerment of women, their access to economic, health and technological resources, and an adequacy of health prevention and care for women in the framework of the specific particular circumstances of the territory. One of the keys towards successful management in the cooperative is planning with the environment as a limit for the economic development, and at the service of improving well-being, quality of life and the expansion of people's freedom.

Collective bargaining, constitutionally guaranteed by art. 37 of the Spanish Constitution, stands as the keystone towards the transformations through cooperatives. Nevertheless, this instruments find serious obstacles in their effectiveness and scope due to the dysfunctions derived from the corporate legal status of the people who works in cooperatives. The segmentation between the societal and labour legal status, particularly in the specific case of the workers owners cooperatives, should be urgently addressed by the legislator, given that an integrating system -based on the seventeen Sustainable Development Goals- urges to the protection of all the workers under the umbrella of the cooperative. Unfortunately, the current Spanish regulations on workers cooperatives increase the gaps that are precisely trying to avoid from the ecofeminist approach.

The commitment towards a sustainable development and the satisfaction of the basic needs of future generations will imply the integration of respect for the environment and the effort to combine labour well-being, effective equality and environmental objectives. Weaving these connections, from an integrating methodology, stands as a collective task of citizens, in favour of strengthening freedom, equality and social justice, in line with what is prescribed in the clause of the social and democratic State of the art. 1.1 of the Spanish Constitution.

In sum, the reconceptualization of work and the well-being of working people permits a reflection from ecofeminist perspectives in the transition towards an environmentally and socially sustainable model based on cooperatives principles.

## SUMARIO<sup>1</sup>

I. Introducción. Ecofeminismo: más allá de una mera noción dogmática. II. El cooperativismo desde el ecofeminismo: la experiencia comparada como termómetro de éxito del modelo. III. Planificación medioambiental e igualdad efectiva en el ámbito del cooperativismo español: algunos paralelismos estratégicos para el avance social. 1. Desarrollo Sostenible y ecofeminismo en el marco de los principios cooperativos. 2. La dimensión jurídica del ecofeminismo desde una perspectiva multinivel. 3. Los avances en el progreso ecofeminista en el marco las Comunidades Autónomas. 4. Una apuesta por la planificación ecofeminista en el entorno de las cooperativas. III. Reflexión final: por una igualdad efectiva reparadora (también del Planeta). Bibliografía.

### I. Introducción. Ecofeminismo: más allá de una mera noción dogmática

El concepto de sostenibilidad se concibe actualmente como un término polisémico que ha sido aplicado desde muy diversos contextos: laborales, sociales, políticos, ecológicos y medioambientales, e incluso desde la Seguridad Social. En el marco de la Agenda 2030 de Naciones Unidas se abrió la esperanza, no sabemos todavía si radical o parcialmente utópica, a nuevos escenarios y retos para la efectividad de los derechos laborales y medioambientales<sup>2</sup>. En este sentido, y por mandato de los ODS 5, 8 y 13 el trabajo decente y sostenible, desde la perspectiva social y medioambiental, se ha de construir sobre la base de la igualdad de género.

Vinculada a la actuación de Naciones Unidas, la noción que la Organización Internacional del Trabajo maneja de “Transición Justa”, ha tenido la virtualidad de dejar a un lado las políticas de austeridad implementadas por la Unión Europea durante la crisis económica que se inició en 2008, dando paso a una nueva dimensión de derechos humanos “ecolaborales” que se insertan en marcos legales nacionales que deben incluir a los colectivos vulnerables (OIT, 2015). La Alianza Cooperativa Internacional se adentra en un concepto de desarrollo sostenible que se alinea con la paz

1. El presente trabajo está realizado en el marco del proyecto de investigación de referencia PID2019-108628GB-I00/AEI/10.13039/501100011033 financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MCIU) y la Agencia Estatal de Investigación (AEI).

2. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, Septuagésimo período de sesiones, A/RES/70/1 (21 de octubre de 2015). Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible (25 a 27 de septiembre de 2015). En particular, los objetivos y metas 1.3.1, 1.5, 3, 8.8, 11.5, 11.b, 13.1 y 16.1.

de los pueblos y la seguridad mundiales, en la línea de fomentar un desarrollo sostenible de la persona que contribuya al progreso económico y social, a la igualdad entre hombres y mujeres en todas las tomas de decisiones y en las actividades desarrolladas en el marco del movimiento cooperativo<sup>3</sup>. No está de más recordar aquí el concepto de cooperativa que, en línea con dichos principios, el art. 1 de Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas<sup>4</sup> establece, según el cual “la cooperativa es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional, en los términos resultantes de la presente Ley”.

Los ecofeminismos no pueden entenderse desde una perspectiva aislada, ni siquiera desde su mera circunscripción al concepto de sostenibilidad medioambiental diseñado por Naciones Unidas, sino que se nutren de diversas fuentes asociadas a una larga trayectoria feminista que ha ido forjando conceptos necesarios para su correcta aplicación. Piénsese, por ejemplo, en la virtualidad de la noción de interseccionalidad. Ello incluye el camino que ha ido trazando la jurisprudencia desde una perspectiva multinivel, desde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos hasta los tribunales nacionales. Particularmente, cabe poner el énfasis en el concepto de discriminación sistémica que sufren las mujeres en las diversas esferas, las estructuras y las organizaciones, perpetuando la desigualdad (LÓPEZ LÓPEZ, 2019: 36). Las empresas de economía social no son entes que, por su propia naturaleza, vayan a quedar libres de prácticas discriminatorias, pues los estereotipos son susceptibles también de penetrar en sus estructuras. Así, para la economía social y solidaria, las prioridades van esencialmente destinadas a romper con el poder jerárquico capitalista, pero no hay que suponer que automáticamente vayan a enfrentarse al poder patriarcal (FRASER, 2017: 141; CARRASCO BENGOA, 2016: 51). Por ello, resulta necesario tener en cuenta las aportaciones feministas desde la Economía, en la medida que nos reconducen la mirada desde la clásica división entre el trabajo productivo y reproductivo hacia la “sostenibilidad de la vida” (CARRASCO BENGOA, 2016: 34) como concepto multidimensional y en permanente diálogo con las diversas perspectivas que comparten la centralidad de la vida. En la medida que ésta presenta una “cadena de sostén” (CARRASCO y

3. Art. 1 del Reglamento de la Alianza Cooperativa Internacional, Adoptado por la Asamblea General el 11 de abril de 2013. Modificado el 13 de noviembre 2015 y el 17 de noviembre 2017.  
<https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/ica-bylaws17112017es-1703487485.pdf>

4. BOE 17-7-1999.

TELLO, 2012: 11-54) formada por diversos eslabones (la naturaleza, el cuidado y las comunidades), la sostenibilidad ambiental comparte dicha centralidad.

El análisis de las convergencias entre la perspectiva feminista y la economía social se ha explorado desde diversos ámbitos. Así, se ha subrayado que los conceptos de identidad feminista y economía feminista convergen con el de gestión social, principalmente a través del vector común de la emancipación (MIDORI IWAMOTO, RAUTA PETARLY & CARDOSO CANÇADO, 2022: 402). Avanzando en la idea de la triple convergencia género, explotación laboral y explotación medioambiental de FRASER (2017: 141), a partir de lo que la autora considera una lectura expansiva del capitalismo, el ascenso y la dominación del mismo no se puede entender completamente sin contextualizar su principal primer plano –esto es, el económico, vinculado fundamentalmente a la explotación laboral- con las otras condiciones de dominación –es decir, la reproductiva, la ecológica y el poder político-, hasta el punto de suponer un auténtico lastre para el progreso de las sociedades democráticas hacia cotas sociales avanzadas. En este sentido, es el elemento de dominación el que se erige como factor común que, tanto los movimientos ecologistas como feministas, intentan combatir, a través de la necesaria crítica social radical y emancipadora.

Desde esta premisa, existe una urgente e imparable necesidad de establecer las necesarias interconexiones en la consecución de la igualdad efectiva y el derecho a un medio ambiente adecuado donde realizarse vital y laboralmente (CHACARTEGUI, 2019, 249). La perspectiva de género debe ir siempre de la mano de las transformaciones sociales (RAMOS QUINTANA, 2016), por expreso mandato del art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el momento presente, se subraya la preocupación ecologista de las mujeres por el crecimiento económico descontrolado del planeta, lo que comparte raíces comunes con la “subordinación universal” de las mujeres, según la terminología de ORTNER, de la que se hace eco PULEO (2017:51), intentado revertir esta tendencia con la interpretación ecofeminista de la ética del cuidado<sup>5</sup>. A la corriente que ha teorizado dichas sinergias se la ha bautizado como “ecofeminismo” (D’EAUBONNE, 1974, 319), si bien esta categorización requiere una desinencia en plural: “ecofeminismos” (ÁLVAREZ CUESTA, 2021: 369). Los ecofeminismos, dentro del necesario diálogo que estos movimientos promueven entre las cuestiones medioambientales y la corresponsabilidad, tienen sus cimientos conceptuales en bases filosóficas muy diversas: anarquista (BOOKCHIN & FOREMAN, 1991), socialista (THRUPP, 1991), re-

5. Recuerda esta autora que la subordinación se encuentra en el hecho de que las mujeres han venido ocupando espacios vinculados con el estatus degradado de la Naturaleza, frente al espacio cultural o del *logos*, conquistado tradicionalmente por los hombres (antropocentrismo extremo).

formista (ZBYSZEWSKA, 2019), anticolonialista (LUGONES, 2014; MURADAS & MAXIMO, 2018, 2132), entre otras, pero con un objetivo común: construir un modelo sostenible basado en la igualdad efectiva, libre de opresión, dominación y subordinación (FRASER, 2017: 141).

Por ello, el objetivo es adentrarse en el tratamiento ecofeminista a través de la actuación en las cooperativas, no sólo porque así se deriva del mandato de transversalidad del art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino desde el convencimiento de que sus bases democráticas en la toma de decisiones, su conexión o apego al territorio, sus valores de participación y su compromiso con el entorno local suponen una contribución notable a un desarrollo económico y social sostenible en todos los sectores<sup>6</sup>. No obstante, tal como ha puesto de relieve la doctrina, ello no ha de llevarnos a caer en una dimensión demasiado subordinada a los objetivos cuantitativos (de hecho, ya se habría abusado un tanto de ellos a la hora del reconocimiento de las subvenciones<sup>7</sup>), sino cualitativos, vinculados al trabajo decente (CANALDA, 2019: 88-89). Desde la perspectiva ecofeminista, ello se lleva a cabo estableciendo canales de comunicación fluidos con los poderes públicos, las comunidades locales, las organizaciones sectoriales, los proveedores y las personas consumidoras que pueden contribuir decisivamente a romper las barreras de subordinación y opresión que impiden a los grupos de mujeres más oprimidas su realización laboral, social y vital.

## **II. El cooperativismo desde el ecofeminismo: la experiencia comparada como termómetro de éxito del modelo**

La aportación de la perspectiva de género a un modelo más sostenible es una cuestión defendida por la doctrina (D'EAUBONNE, 1974; ZBYSZEWSKA, 2019; ÁLVAREZ CUESTA, 2021; CHACARTEGUI, 2019), que pone el acento en las diferentes formas de dominación y de poder que subyacen en las sociedades dominadas

6. Eje 11 de la Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 (BOE 20-3-2018).

7. Por ejemplo, la Resolución de 30 de junio de 2021, sobre la convocatoria para la concesión de subvenciones para fomentar la incorporación de personas en calidad de socias trabajadoras en cooperativas y sociedades laborales de Canarias (DO Canarias 19-7-2021) establece criterios como el empleo generado, el porcentaje de empleo de mujeres, la contribución a la integración de colectivos en situación de exclusión social, las actividades en los nuevos yacimientos de empleo o la contribución a la mejora del medioambiente, entre otros.

por el poder patriarcal y androcéntrico. En este sentido, la dinámica de subordinación opresiva ejercida sobre las mujeres presenta numerosos puntos de conexión respecto a aquel patrón de comportamiento dominador que se ejerce sobre el medioambiente, tratados ambos como simples mercancías objeto de transacción. Ello es incompatible con los dictados de la Organización Internacional del Trabajo, para quien el trabajo no es una mercancía, desde sus bases fundacionales de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión y adoptada en 1944.

La integración del medio ambiente en el concepto de trabajo digno ha ido evolucionando hasta formar parte de la tutela dispensada por el ordenamiento laboral (PÉREZ AMORÓS, 2010: 110). La economía social, y particularmente el cooperativismo, implica una manera de aproximarse a la sostenibilidad medioambiental que supera un tratamiento unidireccional vinculado únicamente a las políticas de empleo, donde la hegemonía de los “green jobs” ha venido abriéndose paso con fuerza. La doctrina ha profundizado, desde la perspectiva jurídico-laboral, en lo que supone el concepto de “empleo verde” (ÁLVAREZ CUESTA, 2015 y MIÑARRO YANINI, 2021). Dos de los primeros autores que encontraron las conexiones entre la gobernanza verde y la economía social y cooperativa fueron BOOKCHIN Y FOREMAN (1991), quienes propusieron una organización social ecológicamente sostenible y la necesidad de comunidades ecológicas basadas en la diversidad y relaciones sociales no jerárquicas. También se apuesta por el cooperativismo *green-friendly*, poniendo el acento en la necesidad de realizar el proceso de transición justa a partir de la introducción de instrumentos democráticos en la toma de decisiones por parte de las personas trabajadoras (DOOREY, 2015; LEE, 2014).

En la línea apuntada, la agroecología, la ganadería ecológica o el ecoturismo, impulsados en muchos países por cooperativas fundadas por mujeres, se han erigido en modelos de desarrollo sostenible que han servido para consolidar procesos de empoderamiento de éstas en múltiples regiones de América Latina, África o Asia (CHACARTEGUI, 2017: 98). En el funcionamiento diario de la empresa, son las actitudes y las acciones de todos quienes de facto determinan y ejecutan las políticas medioambientales (SJAFFJELL, 2011: 70). Los efectos positivos de este fenómeno no sólo tienen una traslación puramente económica, sino que proporcionan servicios directamente relacionados a las necesidades de la sociedad. Las luchas de las mujeres indígenas en América Latina han conllevado procesos de construcción de derechos humanos del trabajo que abordan diferentes lógicas de dominación: el capitalismo neoliberal, la dominación colonial, la expoliación de recursos medioambientales o la explotación laboral.

No obstante, el foco de estos modelos ecofeministas -vinculados al cooperativismo- no sólo va a ponerse en los colectivos de mujeres vulnerables como víctimas de la crisis ambiental (particularmente, las que trabajan en el sector agrario o del reciclaje de residuos), sino que ello también va a suponer tener en cuenta las buenas prácticas cooperativas de aquellas mujeres que persiguen unas formas adaptativas singularmente solidarias para amoldarse a los cambios y para buscar soluciones respetuosas con los entornos medioambientales como retos de futuro.

La perspectiva de género implica también trabajar en las intersecciones desde diferentes ámbitos, aprovechando en este punto las propuestas previamente elaboradas desde la interseccionalidad (CRENSHAW, 1991: 1241), desde el compromiso sostenido con el respeto a los derechos humanos y con la gestión respetuosa con los derechos básicos de las personas. Particularmente, los grupos de mujeres con factores adicionales de vulnerabilidad pueden recibir el impacto de la crisis medioambiental en sus condiciones de trabajo, con especial atención a los aspectos de prevención de riesgos laborales y salud laboral, en función de la zona geográfica donde desarrollan sus actividades. Contemplar las relaciones laborales desde una aproximación interseccional entre trabajo y ecología con perspectiva de género, se erige como un factor clave en la eficacia de las acciones vinculadas a la justicia social y medioambiental que incluya a las mujeres. Con este objetivo, las formas de economía social (cooperativas y sociedades laborales) representan una oportunidad excelente para el avance hacia nuevos marcos empresariales solidarios (LÓPEZ LÓPEZ, 2022) vinculados a la igualdad efectiva y al respeto al medio ambiente, desde la participación de las personas trabajadoras y la toma de decisiones democráticas.

En Brasil, la Rede de Economía Solidária Feminista (RESF), nos muestra cómo las mujeres que ejercen su actividad en la economía social y solidaria en once estados brasileños son las protagonistas, desde el compromiso con el territorio y la preservación de la vida y la salud medioambiental, de interesantes acciones que reducen la vulnerabilidad de las comunidades indígenas en un país que reproduce múltiples desigualdades sociales. Básicamente, la red apunta a revalorizar el trabajo de las mujeres, reconociendo las diferencias culturales y la diversidad regional y étnica vinculada a la participación en proyectos organizados de manera autogestionaria y solidaria. La participación de las mujeres en la red, a pesar de no haber recibido quizás desde el ámbito internacional el debido reconocimiento, ha conseguido un gran éxito a nivel nacional. También tiene el mérito de que las mujeres hayan accedido exitosamente a espacios de autonomía económica y a cotas donde se pretende romper con la división sexual del trabajo, permitiendo asimismo que actúen en segmentos productivos que han colocado tradicionalmente a las mujeres en situación de fragilidad y precariedad laboral, en sectores como la industria cosmética, textil, artesanado, alimentación,

cultura y comunicación (NAVARRO, 2021: 58). Por ejemplo, en Canaá dos Carajás, en Pará, la Rede Canaá Faz Arte inauguró su nuevo taller cooperativo para sus prendas de vestir y su proyección ha hecho que cuenten -en menos de un año- con equipamiento logístico para transportar su producción a cientos de kilómetros a través de una sociedad con la Municipalidad.

Otro ejemplo de programa cooperativo ecofeminista es el de las “promotoras ambientales de Argentina”, en el sector de la economía circular (recogida y reciclaje de residuos). La Ley número 992, de 29 de enero de 2002, sobre Programa de Recuperadores Urbanos y la Ley 1854 de 24 de noviembre de 2005, de Gestión Integral de Residuos Sólidos Urbanos, ha permitido reconocer el trabajo de recuperación urbana como un servicio de higiene pública. Y aquí es donde realizan una labor crucial las cooperativas de las llamadas “recuperadoras urbanas”, convirtiéndose en un eslabón indispensable en el sistema de reciclado de la ciudad de Buenos Aires. En dicho contexto, las mujeres van a poder participar en la toma de decisiones nuevas y de nuevas políticas que puedan sugerirse hacia la sostenibilidad medioambiental (PERELMAN & PURICELLI, 2019).

Los recorridos que realizan las promotoras ambientales son definidos por agentes estatales que coordinan el programa laboral. Ello se ha llevado a cabo mediante la adquisición de nuevas competencias en materia medioambiental por parte de las mujeres recolectoras de residuos o “cartoneras” argentinas. Las trabajadoras promotoras ambientales no se centran únicamente en la recogida de residuos, aunque podríamos decir que sería su actividad principal, sino que sus nuevas funciones van más allá: son las encargadas de transmitir a la ciudadanía la necesidad de comportarse éticamente desde la perspectiva medioambiental. Ello conduce a fomentar el diálogo vecinal, la conversación con los conciudadanos/as, escuchar sus opiniones y quejas, a fin de que la sociedad apoye el trabajo que realizan estas mujeres a través de sus cooperativas.

Otro ejemplo en América Latina es La Red Nacional de Recicladores del Ecuador (RENAREC), organización que agrupa a más de cincuenta asociaciones de recicladores de base a escala nacional y, en la actualidad, a más de veinte mil recicladores en todo el país. Esta red fue fundada en 2008 con el objetivo de promover los intereses de las personas que realizan la actividad de reciclaje, y está integrada básicamente por mujeres. Forma parte de la denominada Iniciativa Regional para el Reciclaje Inclusivo, que posee el apoyo del gobierno central del país (articulado a través de la Estrategia Nacional de Gestión Integral de Residuos Sólidos), de diversos municipios del país, del Ministerio de Ambiente, del Ministerio de Inclusión Económica y Social, del Instituto de Economía Popular y Solidaria y de la Asociación de Gestores Ambientales.

Entre las funciones que realiza, destaca la capacitación a las direcciones provinciales de Ambiente a escala nacional, en coordinación con el Ministerio de Ambiente y el Programa Nacional para la Gestión Integral de Desechos Sólidos o los convenios con empresas privadas, organismos internacionales, universidades y diversas organizaciones de la sociedad civil para fortalecer el reciclaje inclusivo en el país a través de la recolección y entrega directa de residuos a los Recicladores de Base. En la actividad de RENAREC es fundamental, desde la perspectiva individual, el reconocimiento como personas trabajadoras recicladoras del valor del trabajo que realizan a través de la atribución de un salario digno en consonancia al servicio realizado, de la formalización del trabajo y la protección social de su actividad. Desde la vertiente colectiva, se persigue lograr el asociacionismo de las personas que realizan la actividad de reciclaje (ESPINOSA AQUINO, GABARELL DURAN & QUIRÓS VARGAS, 2023, 1826).

Las prácticas expuestas muestran, desde diferentes ámbitos territoriales y contextos sociales, el trabajo de las mujeres desde el “cooperativismo medioambiental” y su evolución hacia el desarrollo de una progresiva toma de conciencia por parte de la población de los problemas ambientales que los residuos sólidos generan y sus posibles soluciones en el seno de la economía circular. Esta visión conecta plenamente con el principio séptimo de la Alianza Cooperativa Internacional, en la medida que su reglamento pone el énfasis en el interés por la comunidad a nivel regional, materializado en el desarrollo sostenible de sus comunidades<sup>8</sup>.

### **III. Planificación medioambiental e igualdad efectiva en el ámbito del cooperativismo español: algunos paralelismos estratégicos para el avance social**

#### **1. Desarrollo Sostenible y ecofeminismo en el marco de los principios cooperativos**

El Desarrollo Sostenible marcado por la Agenda de Naciones Unidas 2030 es intrínseco a la propia esencia del ideario cooperativo. Como hemos visto, las prácticas expuestas conectan con los principios diseñados por la Alianza Cooperativa Internacional. A mayor abundamiento, en las Notas de Orientación para los Principios Cooperativos (2016), dicha organización aclaró que el principio cooperativo de

8. Art. 7 del Reglamento de la Alianza Cooperativa Internacional, Adoptado por la Asamblea General el 11 de abril de 2013. Modificado el 13 de noviembre 2015 y el 17 de noviembre 2017.  
<https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/ica-bylaws17112017es-1703487485.pdf>

interés por la comunidad engloba tres ámbitos diferenciados: el ecológico, el social y el económico, inseparables e interconectados desde cómo se relacionan las personas trabajadoras con todos ellos (SECK, 2019: 151). En relación a la sostenibilidad ambiental, el informe subraya que las cooperativas, además de reducir el impacto medioambiental en sus actividades, deben contribuir de manera activa a sensibilizar a otros colectivos, pues la magnitud del problema exige abordarlo de manera conjunta y coordinada, lo que incluye también indudablemente al sector del cooperativismo (HERNÁNDEZ CÁCERES, 2021: 23).

Dentro de este contexto, es esencial tener presente la variable ambiental en la planificación y toma de decisiones que lleven a cabo las empresas cooperativas. Ello obliga a hacer partícipes a la representación de plantilla de esta finalidad. Así, el análisis de la negociación colectiva en el ámbito del cooperativismo, muestra que, con carácter general, estas empresas vinculadas a la economía social contribuyen de manera notable a incrementar los mecanismos de igualdad real y efectiva, a la vez que a mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades de la empresa para cambiar los hábitos y el comportamiento de las personas trabajadoras y empleadoras.

Así pues, se persigue incluir la variable ambiental en la investigación y el desarrollo de productos y servicios, formar e informar a todas las personas y niveles de la organización para lograr una orientación hacia el desarrollo sostenible introduciendo medidas económica y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno. Para ello, uno de los instrumentos estrella es el denominado en algunos instrumentos negociales como plan de gestión ambiental (o “ecoplan”), con compromisos individuales y colectivos para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación e impactos medioambientales, así como la sustitución de aquellos materiales y productos que -en su producción y utilización- provocan un deterioro medioambiental<sup>9</sup>.

Aunque no se están aprovechando de manera plena las posibilidades de actuación hacia una transición justa que nos ofrece el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, se observa tímidamente un avance. Así, hay casos puntuales en los que, en un mismo instrumento negocial, se da la coexistencia de cláusulas de conciencia medioambiental (reducción del consumo energético, reducción del consumo de agua, reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles, recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados, sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental y, en general, todas aquellas que incrementan la concien-

9. Vid. art. 64 del VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE 28-4-2022).

ciación de los trabajadores/as y del organigrama general)<sup>10</sup> con la inclusión de cláusulas orientadas a la igualdad efectiva, particularmente a través de la previsión de planes de igualdad con los contenidos mínimos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, como aquellas relativas a los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, cláusulas para equilibrar la infrarrepresentación femenina y protocolos de prevención del acoso sexual<sup>11</sup>.

## **2. La dimensión jurídica del ecofeminismo desde una perspectiva multinivel**

La aproximación interseccional expuesta en el apartado anterior encaja con el papel que las diferentes regulaciones, desde una perspectiva multinivel, han asignado a la economía social, tal como se ha puesto de manifiesto desde una perspectiva comparada (ESCRIBANO GUTIÉRREZ y TOMASSETTI, 2020: 12). En este sentido, la apuesta por la economía social y cooperativa se alinea, en primer lugar, con la Recomendación nº 193 de la OIT (2002) sobre la promoción de las cooperativas, en la que se inserta un concepto de solidaridad inclusiva (LÓPEZ LÓPEZ: 2022, 6)<sup>12</sup> en favor de la consecución del objetivo prioritario de trabajo decente y protección de los vulnerables, del que todos los seres humanos debemos ser destinatarios (ALONSO-OLEA GARCÍA, 2021: 155); en segundo lugar, avanza hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, con un enfoque basado en derechos humanos y en el que “destaca a la persona como sujeto de derecho, y el enfoque de género, todas ellas materias que entran de pleno en las características que definen la economía social”<sup>13</sup>.

10. Art. 39 del III Convenio Colectivo de Coviram, Sociedad Cooperativa (BOE 9-7-2021); art. 40 VIII Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa (BOE 13-5-2021); art. 16.7 del Convenio Colectivo de San Isidro de Miajadas, Sociedad Cooperativa (DO Extremadura 12-11-2021).

11. Vid. los artículos 38 y 40 del Convenio Colectivo de Trabajo para las personas trabajadoras de la Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte (D.O. Extremadura 10-4-2023).

12. La autora lo caracteriza como “the solidarity economy as an ILO inscription”.

13. Eje 11. Participación de la Economía Social en el diseño e implantación de la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 (BOE 20-3-2018).

En el ámbito europeo, desde la hegemonía de las políticas medioambientales inclusivas e igualitarias (LÓPEZ LÓPEZ, PUMAR BELTRÁN Y CHACARTEGUI JÁVEGA, 2021, 116), se debe concebir el *European Green Deal* como una hoja de ruta necesaria para el cumplimiento efectivo de los mandatos de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo artículo 37 (en el Capítulo IV sobre Solidaridad) prevé que “las políticas de la Unión integrarán y garantizarán con arreglo al principio de desarrollo sostenible un alto nivel de protección del medio ambiente y la mejora de su calidad”. Resulta interesante cómo se entrelazan las diferentes dimensiones de la sostenibilidad aquí analizadas en la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas<sup>14</sup>. Aunque las actuaciones de transparencia en la información se prevén de manera particular para los posibles inversores, no hay duda de las ventajas que ello va a suponer para las personas trabajadoras, en la medida que las empresas estarán obligadas, desde otro nuevo frente, a dar cuentas de los impactos de su actividad en el medio ambiente, los derechos humanos, la igualdad y no discriminación y los derechos laborales fundamentales. Ello será de obligado cumplimiento a partir del 1 de enero de 2024, para grandes empresas de interés público (más de 500 empleados) ya sujetas a la directiva sobre información no financiera, que deberán entregar sus informes en 2025. A partir del 1 de enero de 2026, la obligación se extenderá a las microempresas cuyos valores están admitidos a negociación en un mercado regulado de la Unión, que deberán entregar sus informes en 2027. Mediante la fijación de nuevas obligaciones de publicidad y transparencia, se insistirá en la igualdad de trato y de oportunidades, incluida la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, la formación y el desarrollo de capacidades (en la nueva redacción del art. 20 de la Directiva 2013/34/UE).

Desde la perspectiva constitucional, la sostenibilidad medioambiental posee una dimensión de solidaridad intergeneracional de índole colectiva que encaja plenamente dentro de los derechos constitucionales previstos en la Sección 2.ª del Capítulo Segundo (De los derechos y deberes de los ciudadanos) en la que se inserta el derecho a la negociación colectiva del art. 37 CE y el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo, en el seno del Capítulo III (Principios rectores de la política social y económica), donde se erige el art. 45 CE en su doble dimensión de derecho y deber. Por su parte, la igualdad es un objetivo trascendental en términos de libertad, dignidad y bienestar, por lo que

14. Directiva por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE (DOUE-L-2022-81871).

la remoción de los obstáculos que la impidan ha de ser una realidad más allá del mandato formal del art. 14 del texto constitucional, superando todo planteamiento estrecho que se centre exclusivamente en prohibir la discriminación, para así poder avanzar hacia una perspectiva que promueva la igualdad real y efectiva (art. 9.2 CE). Ello se ha de cruzar con el mandato previsto en el art. 129.2 CE, en la medida que los poderes públicos han de facilitar el acceso de los trabajadores a los medios de producción, pues es donde se sustenta el modelo defendido en este trabajo para alcanzar los objetivos propuestos.

La legislación ordinaria ha abordado estos aspectos a través de dos vertientes que aparentemente parecen ir en dirección contraria. Por una parte, desde una aproximación económica al concepto de sostenibilidad, lo que viene marcado legislativamente por la Ley 2/2011, de 4 de marzo, sobre Economía Sostenible. Esta norma diseña un patrón de crecimiento que concilia el desarrollo económico, social y ambiental desde una economía productiva y competitiva que favorezca un “uso racional de los recursos naturales”. Lo primero que habría que preguntarse, por tanto, es el significado y/o baremo de medida para este concepto jurídico indeterminado que implica un “uso racional”. Para dicha norma, la modernización de la economía española responde al reto de reforzar los elementos más sólidos y estables del modelo productivo. Ello ha quedado más agudizado si cabe en el “total olvido” (ESCRIBANO GUTIÉRREZ, 2022, 73) del emprendimiento social en el contexto de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, que ha puesto más el acento en medidas de incentivo energético sostenible (PALOMAR OLMEDA, 2021: 26). De hecho, ni siquiera los convenios de transición justa sirven a objetivos ambientales, sino al de paliar las consecuencias no deseables de una reconversión industrial basada en energías renovables (ESCRIBANO GUTIÉRREZ, 2021, 137). En segundo lugar (y en sentido contrario), la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social<sup>15</sup>, avanza en la línea de fomentar y difundir la economía social, reconociendo como tarea de interés general, la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y de sus organizaciones representativas (artículo 8).

### **3. Los avances en el progreso ecofeminista en el marco de las Comunidades Autónomas**

A partir del marco normativo expuesto, se aprecian algunos avances normativos en el progreso ecofeminista desde las Comunidades Autónomas, que no han perma-

15. BOE 30-3-2011.

necido ajenos al proceso de transformación del modelo productivo impulsado por el cooperativismo. Una de las normas autonómicas que abre camino es la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia<sup>16</sup>, cuando prevé que las sociedades cooperativas procurarán en el consejo rector una representación equilibrada de mujeres y hombres (art. 43) o la importante previsión según la cual las cooperativas fomentarán la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus órganos sociales obligatorios o voluntarios (Disposición Adicional 6ª), en línea con lo previsto en la Ley 2/2007, de 28 de marzo, de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia y en la Disposición Adicional 1ª de la LO 3/20007. Dicha estela es seguida por otras, como la Ley 9/2018, de 30 de octubre, de cooperativas de Extremadura<sup>17</sup>, que en su art. 50 también prevé que en el consejo rector haya un número de integrantes mujeres proporcional al número de socias que tenga la sociedad cooperativa, así como la inclusión de un comité de igualdad en cooperativas de más de 50 personas socias, que entre otras funciones, proponga el establecimiento de medidas que a menudo poseen una doble vertiente de sostenibilidad medioambiental y social, como aquellas centradas en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como la ordenación del tiempo de trabajo o la flexibilidad laboral desde la perspectiva de las personas trabajadoras (artículo 64). El art. 89.3 del Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la ley de cooperativas de la Comunitat Valenciana<sup>18</sup> señala el contenido mínimo de los estatutos sociales, el reglamento de régimen interior o la propia asamblea general, con indudable interés desde la perspectiva de género (piénsese, por ejemplo, en el régimen de jornada o forma de organización de la prestación de trabajo).

Por su parte, la Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias<sup>19</sup>, con una vertiente tridimensional muy clara desde la perspectiva de género, ambiental y de economía social. Ello se refleja, por ejemplo, en la creación de un fondo de educación con vistas, entre otros, a la promoción cultural, profesional y asistencial del entorno local o de la comunidad en general, la mejora de la calidad de vida y del desarrollo comunitario, y las acciones de protección medioambiental, así como de fomento de una política efectiva de igualdad de género y de sostenibilidad empresarial.

Quizás, sin embargo, fuera bueno utilizar premisas más imperativas y no tan promocionales, teniendo en cuenta los derechos fundamentales que están en juego,

16. BOE 30-12-1998.

17. BOE 2-11-2018.

18. BOE 20-5-2015.

19. BOE 29-11-2022.

si bien no es posible desconocer aquí lo prescrito en el art. 30 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, desde diversas perspectivas: a) desde el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la protección de Seguridad Social y el reconocimiento de su trabajo; b) mediante actuaciones encaminadas a mejorar el nivel educativo de las mujeres del medio rural; y c) a través del desarrollo de una red de servicios sociales para atender a personas dependientes; y d) garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información. Por su parte, el artículo 120.1.d) de la Ley 4/2022, pone el acento en la perspectiva medioambiental a la hora de definir el objeto y finalidad social de las cooperativas agroalimentarias. La previsión de un fondo de educación y promoción está prevista también en la Ley 5/2023, de 8 de marzo, de sociedades cooperativas de las Illes Balears<sup>20</sup> con finalidades, entre otras, de acciones de fomento de la protección medioambiental y de la igualdad efectiva.

Siguiendo con la normativa de las Islas Baleares, se empiezan a diseñar nuevas políticas de cooperación para la transformación global de la Administración que se nutren del “feminismo decolonial y el ecofeminismo, así como de la ética de los cuidados y las propuestas de la economía feminista, en alianza con los movimientos feministas” (Normas reguladoras de cooperación para la transformación global del Parlamento de las Illes Balears)<sup>21</sup>. Ello representa un conjunto de actuaciones y recursos que se ponen a disposición de las personas, comunidades, entidades e instituciones públicas, de manera que “las políticas de cooperación deben poner en el centro la sostenibilidad de la vida y el empoderamiento de las mujeres y de sus organizaciones, a la vez que deben visibilizar las desigualdades hacia las mujeres para generar transformaciones profundas que deriven en sociedades más pacíficas, inclusivas y sostenibles”. En la misma línea, otras iniciativas más enfocadas a la agricultura ecológica y el agroturismo llevadas a cabo por mujeres han sido puestas en marcha en el País Vasco<sup>22</sup> o en Cataluña<sup>23</sup>, dando así cumplimiento al art. 30 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

20. BOIB 14-3-2023.

21. Vid. art. 4.c) de las Normas reguladoras de cooperación para la transformación global del Parlamento de las Illes Balears. BO. Illes Balears 30-3-2023, núm. 40.

22. Vid. Anexo II de la Convocatoria de Ayudas para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el marco del Estatuto de las Mujeres Agrícolas - Ayudas EMA (BO. País Vasco 19 mayo 2022, núm. 96).

23. Plan director de cooperación al desarrollo 2011-2014. DO. Generalitat de Catalunya 11 agosto 2010, núm. 5690.

En el mismo sentido, la Ley 7/2022, de 1 de diciembre, de Economía Social de Aragón<sup>24</sup> prevé que podrán ser declarados como inversiones de interés autonómico para Aragón los proyectos que sean coherentes con los objetivos de sostenibilidad económica, social, territorial y medioambiental siempre que tengan por objeto, entre otros, la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión, parados de larga duración o personas con discapacidad (artículo 19). También la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas<sup>25</sup> establece que serán objeto de especial promoción aquellas sociedades cooperativas que incorporen a su actividad los principios de sostenibilidad empresarial y mejora medioambiental, conciliación de la vida laboral y familiar, e igualdad de género (artículo 115).

Por su parte, la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha<sup>26</sup>, avanza en el establecimiento de incentivos económicos en el avance ecofeminista. Su apuesta por una transición justa en clave de género se ha materializado en subvenciones en ámbitos castigados por las condiciones climáticas. Sus pilares básicos son, por un lado, el de garantizar el derecho de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias y ganaderas, así como la promoción y el fomento del acceso de las mujeres a su titularidad. En dicha norma, inspirada en la Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales de 1992, se priorizan las solicitudes cuya titularidad sea de una mujer, de una titularidad compartida, de una persona jurídica en la que el porcentaje o las participaciones sociales en manos de mujeres sean como mínimo el 50 % o, para el caso de cooperativas, que tengan implantado un plan de igualdad de oportunidades (artículo 11), dando así cumplimiento al mandato del art. 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Todos estos incentivos están previstos en el marco de un concepto de sector agrario inclusivo de las actividades de agricultura, ganadería, de la industria agroalimentaria, del sector forestal y del medio ambiente (si bien la norma ya apunta, asimismo, a nuevas áreas como la del turismo rural o agroturismo, incluyendo las artesanales desarrolladas en dichas explotaciones).

Como reto de futuro, y teniendo en cuenta que ello se entrelaza con el acuciante problema de la despoblación, va a resultar fundamental regular medidas de sostenibilidad del medio rural con vistas a la fijación de la población al territorio. Es aquí donde las garantías para las mujeres que quieran permanecer o retornar al ámbito rural deben ser reforzadas, especialmente a través de medidas de inversión en las

24. BOE 9-1-2023.

25. BOE 20-1-2012.

26. BOE 1-2-2020.

regiones más alejadas de los núcleos urbanos, tal como señala la doctrina en relación a las medidas previstas en el Foro de Acción Rural, así como en diversas normas recientemente aprobadas (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, 2023: 31). Destacan, en este sentido, la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes<sup>27</sup>, que prevé destinar importantes incentivos a cooperativas y empresas emergentes que prevean el incremento de la participación de las mujeres (art. 20) y la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo<sup>28</sup>, en la que interseccionan variables como el interés por el modelo de empresa de economía social, mediante el desarrollo de actividades de prospección, asesoramiento, información y auditoría en la viabilidad de los proyectos (art. 4.d y l), en conexión con la reducción las brechas de género (art. 31) y mediante un sistema de formación en el trabajo que garantice el acompañamiento en los procesos de transformación digital y ecológica desde la cohesión social y territorial y la igualdad de género (art. 33).

#### **4. Una apuesta por la planificación ecofeminista en el entorno de las cooperativas**

La sostenibilidad social en el contexto que nos ocupa debe medirse, como señala NOVITZ (2022), desde una perspectiva omnicompreensiva de solidaridad no limitada (*unbounded solidarity*)<sup>29</sup>, que incluya la voz colectiva de las personas trabajadoras. En este sentido, se tomaría en consideración a las cooperativas como empresas de economía social que son una alternativa real de “autoempleo digno” con vistas a garantizar los derechos constitucionales a la igualdad de trato, la salud y la protección social (SORIANO CORTÉS, 2021: 21; CANALDA CRIADO, 2019: 91). Partiendo de este marco, identificaríamos el “interés social” (SENENT, 2002: 705-724; VILLAFÁÑEZ PÉREZ, 2017: 4) de sus socios y socias conectado con dichos Objetivos de Desarrollo Sostenible, que informaría sus acuerdos y actuaciones, implicando el deber general de promoverlos y quedando en un segundo plano los puros intereses individuales no compatibles con lo anterior. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo y la Alianza Cooperativa Internacional (2015) han destacado que las cooperativas son más eficaces a la hora de velar por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres si lo comparamos con el resto de formas empresariales (ELIO, 2006: 35. VILLAFÁÑEZ PÉREZ, 2017: 4). En definitiva, la igualdad de

27. BOE 22-12-2022.

28. BOE 1-3-2023.

29. La autora lo define como “an Unbounded Solidarity Approach in the SDGs”.

género, además de un derecho fundamental, tal como ha señalado la doctrina (VILLAFÁÑEZ PÉREZ, 2017: 4; SENENT, 2002: 705-724), es parte del ADN de los principios y valores cooperativos; de lo contrario no podrían ser identificables como cooperativas ni considerarse como tales<sup>30</sup>.

Las cooperativas han tenido un papel activo en el proceso de transformación del modelo productivo desde muy diversos contextos geográficos a nivel mundial, de la misma manera que han sido claves en la construcción de políticas de igualdad real y efectiva desde la perspectiva de género (NOVITZ: 2015). Desde el ámbito del cooperativismo se ha ido diseñando, a través de los diversos canales de participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones, variados mecanismos de planificación que persiguen la finalidad conjunta de conciliar la reducción de la huella de carbono con la mejora de las condiciones laborales. Tal es el caso de la iniciación a las personas trabajadoras en la problemática relativa a la contaminación medioambiental, a la ley de envasado y embalajes y al tratamiento de los residuos<sup>31</sup>. Ello ha redundado en una mayor atención a la gestión de la diversidad como parte integrante de la política de gestión de las decisiones de la cooperativa con el objetivo de crear una cultura en la que las personas trabajadoras puedan tener voz y desarrollar plenamente sus capacidades.

En la línea marcada por art. 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito del cooperativismo se observa, a través de la negociación colectiva negociada en los contextos cooperativos, una mayor tendencia a la planificación medioambiental y de las medidas de igualdad efectiva que revierte en la necesidad de, no sólo negociar, sino también acordar con la representación de personal dichos planes<sup>32</sup>. La presencia de contenidos medioambientales y de género en los convenios colectivos negociados en entornos cooperativos contrasta con los resultados testimoniales de estas materias en otros estudios relativos a empresas mercantiles, tanto desde la perspectiva comparada (ESCRIBANO GUTIÉRREZ y TOMASSETTI, 2020: 18) como nacional (CHACARTEGUI JÁVEGA y CANALDA CRIADO, 2020: 1-11). Particularmente en la negociación colectiva española no se detecta sensibilidad alguna al tratamiento de estas cuestiones más allá de algunas pre-

30. La Exposición de Motivos de la Ley 27/1999, de Cooperativas, señala que “los valores éticos que dan vida a los principios cooperativos formulados por la alianza cooperativa internacional, especialmente en los que encarnan la solidaridad, la democracia, igualdad y vocación social tienen cabida en la nueva Ley que los consagra como elementos indispensables para construir una empresa viable con la que los socios se identifican al apreciar en ella la realización de un proyecto que garantiza su empleo y vida profesional”.

31. Vid. arts. 11 y 58 del Convenio Colectivo de la empresa Aira S. Coop. Galega (DO Galicia 9-7-2021).

32. Vid. Art. 77 del Convenio Colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL, para los centros de Alicante, Almería, Barcelona, Madrid, Málaga, Murcia y Valencia (BOE 14-10-2021).

visiones relacionadas con medidas medioambientales directamente vinculadas con la prevención de riesgos laborales o los imperativos que el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 prevé en cuanto al medio ambiente laboral relacionado con los instrumentos de acoso sexual y por razón de sexo.

Bien es verdad que la eficacia de dichos instrumentos, bajo las premisas normativas actuales, será excesivamente limitada, ya que serán aplicables únicamente a las personas trabajadoras por cuenta ajena<sup>33</sup>. Sin embargo, no es menos cierto que sus contenidos resultan ejemplarizantes en la apuesta por los equilibrios socio-ambientales que es posible alcanzar en el entorno cooperativo y que pudieran ser incluidos en otros instrumentos de los que se haya dotado la cooperativa, como sus reglamentos de régimen interno u otros acuerdos de sus órganos de gobierno. Ello pone de manifiesto, una vez más, la disfunción que supone la diferenciación entre el estatus jurídico societario y laboral, particularmente en el caso de las cooperativas de trabajo asociado. Por ello, aquí se aboga, una vez más, en favor de que legislativamente se arbitren técnicas que permitan ampliar el nivel de protección del Derecho del Trabajo y sus instituciones también respecto a los socios trabajadores (LÓPEZ i MORA, 1999: 20)<sup>34</sup>, siendo la negociación colectiva un ejemplo claro de los beneficios que dicha tutela comportaría en relación a la aplicación de sus cláusulas a todas las personas que allí trabajan desde la perspectiva material o sustantiva.

En este sentido, comparto la posición doctrinal que mantiene que la disgregación del régimen profesional de los socios trabajadores no debe conducir a una huida de la legislación laboral, como normas de orden público, por lo que urge su necesaria revisión por parte del legislador (LÓPEZ GANDÍA, 2006, FAJARDO GARCÍA, 2016: 236). De no ser así, la fractura que se provoca entre ambos colectivos, como consecuencia de dicha segmentación de estatutos jurídicos, es cada vez más intensa (LÓPEZ i MORA, 2016: 317). De hecho, esta diferenciación resulta ciertamente artificiosa a la luz de la Recomendación núm. 193 de la Organización Internacional del Trabajo (2002) sobre la promoción de las cooperativas, cuya cláusula 8.1 establece claramente que “las políticas nacionales deberían, especialmente: (a) promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a todos los trabajadores de las cooperativas sin distinción alguna”. Por otra parte, dejar fuera a las

33. El artículo 80 de la Ley 27/1999 define las cooperativas de trabajo asociado como aquellas que “tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. También podrán contar con socios colaboradores”.

34. El autor lo califica como “técnica paralaboralizadora”.

mujeres socias de las cooperativas de las condiciones establecidas en los convenios colectivos resulta contrario a la normativa de igualdad, puesto que estaríamos ante un supuesto de discriminación indirecta, teniendo en cuenta lo previsto en el art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tal como la doctrina ya señaló en su momento tras el examen de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de junio de 2016 (Asunto C-351/14), es competencia nacional decidir si el estatuto jurídico de las personas que sean socias o trabajen por cuenta ajena es idéntico o diferente, pero no lo es aplicar la protección dispensada por la normativa europea sobre igualdad (en el caso se trata de la Directiva 2010/18, sobre permisos parentales). Por consiguiente, el Derecho nacional no puede excluir arbitrariamente a las socias trabajadoras de la protección ofrecida por dicha Directiva comunitaria (SENENT VIDAL y GARCÍA CAMPÁ, 2016: 203).

Partiendo de las consideraciones anteriores, en este trabajo se pretende subrayar el papel transformador que poseen estos instrumentos para aunar la vertiente ambiental y de género<sup>35</sup>, como las guías para la elaboración de planes de igualdad en empresas cooperativas, especialmente frecuentes en zonas geográficas donde la crisis climática ha golpeado con dureza, como Andalucía, Extremadura o la región de Murcia<sup>36</sup>. Entre los instrumentos comunes que comparten ambas estrategias planificadoras cabe destacar:

- La elaboración de diagnósticos ambientales, incluso en el ámbito de sus proveedores y subcontratas (a través de procedimientos de homologación de proveedores, incluso en relación a aquellos que ya formalmente hubiesen pasado por procedimientos internos, como la metodología e+5)<sup>37</sup>.
- El sometimiento a programas específicos de seguimiento e inspección (particularmente, Norma ISO 14001), que garantizan el control de emisiones de gases nocivos, derrame de sustancias tóxicas, uso de productos no aptos para el consumo humano y requerimientos normativos medioambientales derivados de la normativa nacional y comunitaria. La norma ISO entra en conexión con el cumplimiento de la Directiva 2008/50/CE, de 21 de mayo de 2008, relativa a la

35. Arts. 16 y 18 del Convenio Colectivo de San Isidro de Miajadas, Sociedad Cooperativa Limitada (DO. Extremadura 12-11-2021).

36. Vid. Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en Empresas Cooperativas Asociadas a Ucomur (2018). Además del análisis cualitativo y cuantitativo, incluyen herramientas como diversos modelos de diagnóstico, de plan de igualdad, de ficha individual para cada acción, de evaluación y seguimiento, de calendario, presupuesto y pautas para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

37. Vid. arts. 64.3 del VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE 28-4-2022).

- calidad del aire ambiente y a una atmósfera más limpia en Europa<sup>38</sup>, la Directiva 2004/107/CE, de 15 de diciembre de 2004, relativa al arsénico, el cadmio, el mercurio, el níquel y los hidrocarburos aromáticos policíclicos en el aire ambiente<sup>39</sup>, la Directiva 2015/1480/CE, de la Comisión, de 28 de agosto de 2015, por la que se modifican varios anexos de las Directivas 2004/107/CE y 2008/50/CE en los que se establecen las normas relativas a los métodos de referencia, la validación de datos y la ubicación de los puntos de muestreo para la evaluación de la calidad del aire ambiente<sup>40</sup>.
- Programas de sensibilización medioambiental. Desde la negociación colectiva impulsada por el cooperativismo -con el objetivo de procurar el bienestar físico, mental y social de todas las personas que trabajan en sus organizaciones y de sus entornos medioambientales-, se observa una tendencia a aunar e intensificar la estrategia de planificación medioambiental (ecoplanes) con la de género (planes de igualdad) en línea con el art. 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. En algunos casos, a partir de la concepción de la distribución solidaria de la riqueza y la implicación, con el entorno, diversas cooperativas han ido diseñando capítulos conjuntos que integran la planificación de la perspectiva medioambiental y las medidas de igualdad efectiva, incluyendo aquellas relativas a los planes de igualdad<sup>41</sup>. El seguimiento y la evaluación de la planificación se suelen concretar en informes de carácter periódico (generalmente, con carácter anual o bianual) que permitan evaluar las medidas aplicadas. He aquí algunas buenas prácticas dignas de ser resaltadas:
    - a) Sostenibilidad en el marco del principio de estabilidad en el empleo. En un contexto como el español, en el que la precariedad laboral sigue salpicando con fuerza a las mujeres<sup>42</sup>, la garantía de sostenibilidad -entendida como es-

38. DOUE L 152/1 de 11-6-2008.

39. DOUE L 23/3 de 26-1-2005.

40. DOUE L 226/4 de 29-8-2015.

41. Vid. arts. 64 y 65 del VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE 28-4-2022); Art. 32 del III Convenio Colectivo de Coviram, Sociedad Cooperativa SCA (BOE 9-7-2021); art. 16 y 18 del Convenio Colectivo de San Isidro de Miajadas, Sociedad Cooperativa (DO Extremadura 12-11-2021); Capítulo VIII del V Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 1-3-2019).

42. Según datos del SEPE, la tasa de temporalidad de las mujeres se situó en un 57,91 %, frente a un 42,09 % de hombres; sin embargo, en los indefinidos la diferencia a favor de los hombres es notoria, un 54,15 %, frente al 45,85 % de mujeres. En cuanto a los contratos fijos discontinuos los hombres suponen el 40,64 % por el 59,36 % de mujeres. Vid. SEPE (2023).

Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2022. [https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/2023/IMT-ESTATAL-2023-DAT-2022.pdf](https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2023/IMT-ESTATAL-2023-DAT-2022.pdf)

tabilidad en su sentido más holístico- resulta más que necesaria. La apuesta por puestos estables y duraderos, dentro de las posibilidades que permite la estacionalidad de la actividad productiva en determinados sectores, es una tónica habitual en la negociación colectiva de las cooperativas<sup>43</sup>. Sin embargo, la dificultad de establecer períodos estables de actividad, debido a la crisis climática y las circunstancias meteorológicas, pueden provocar que las campañas se adelanten o retrasen con respecto a los períodos previstos inicialmente<sup>44</sup>. En las cooperativas agrarias este aspecto es especialmente relevante, siendo de destacar algunas prácticas en las que se prevén campañas mínimas garantizadas para las trabajadoras y trabajadores fijos-discontinuos<sup>45</sup>. En clave de género, se suele reforzar este principio en el capítulo relativo a la igualdad de oportunidades, acceso al empleo y contratación<sup>46</sup>. Ello va en la línea marcada por la Estrategia la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad<sup>47</sup>.

- b) Reformulación de los sistemas de clasificación profesional en el contexto de la crisis climática. La inclusión de nuevas categorías funcionales especializadas técnicamente en el sector del medio ambiente, son cada vez más frecuentes, como el técnico/a de calidad y medio ambiente, con la finalidad de desarrollar y gestionar todas las áreas necesarias para el cumplimiento de la normativa de calidad alimentaria, implantando los protocolos de higiene alimentaria y medio ambiental<sup>48</sup>. El respeto al medio ambiente y el control medioambiental se empieza a introducir, asimismo, de manera transversal en el seno de los

43. Art. 12 del Convenio Colectivo de la empresa Cooperativa Frutos del Campo S.C.L. de Aldeanueva de Ebro (BO La Rioja 27-6-2018).

44. El art. 6 del Convenio Colectivo de Centro Sur S. Coop. And. (BOP Granada 24-8-2021), establece que “podrá ser acordado entre empresa y los representantes legales de los trabajadores la ampliación o desplazamiento del período indicado a los efectos de la aplicación de las medidas referidas en este artículo”.

45. Art. 9 del convenio colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián COSANSE (BOP Zaragoza 13-4-2023).

46. Art. 32 del III Convenio Colectivo de Coviram, SCA (BOE 9-7-2021); art. 33 del VIII Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, y Trípode, SA (BOE 13-5-2021).

47. Eje 11. Participación de la Economía Social en el diseño e implantación de la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 (BOE 20-3-2018).

48. Vid. art. 19 (apartado 1.4) del Convenio Colectivo de Trabajo para las personas trabajadoras de la Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte (D.O. Extremadura 10-4-2023).

grupos profesionales, dentro de las competencias generales en el desarrollo de la prestación de servicios<sup>49</sup>.

- c) Tiempo de trabajo desde una perspectiva ecofeminista. A pesar del mandato contenido en el art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, las reformas normativas en la mejora de la distribución del tiempo de trabajo en España están dando pasos particularmente lentos desde la perspectiva de género, al caracterizarse por ser una de las más rígidas de la Unión Europea en lo que respecta al principio de adaptación del trabajo a la persona, a pesar de que ello es una exigencia del art. 13 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo –desde la introducción de horarios razonables, saludables y sostenibles que permitan una mejor corresponsabilidad de la vida laboral y familiar– se ha visto como una cuestión clave desde la construcción del principio de sostenibilidad ecolaboral y en el avance de un concepto bidireccional de flexibilidad que tenga en cuenta también los intereses personales y familiares de las personas trabajadoras (OIT, 2007; MESSENGER, 2017; CHARRO, 2021, 85).

Sin embargo, la realidad nos muestra una dificultad adaptativa de los mecanismos previstos en la negociación colectiva a las necesidades de las mujeres, a pesar de que el convenio colectivo establezca sobre el papel los derechos. Valga como ejemplo la STJUE (Sala Segunda) de 16 de junio de 2016, en la que se analiza la posibilidad de que las trabajadoras solicitasen un cambio en su horario de trabajo al reincorporarse tras un permiso de maternidad, lo que no entraba, según el TJUE, dentro del ámbito de aplicación de la entonces normativa vigente (cláusula 6.1 del Acuerdo marco sobre el permiso parental de la Directiva 2010/18/UE)<sup>50</sup>. No obstante, el debate abierto a partir de la sentencia pudo influir decisivamente a la hora de renegociar el convenio colectivo, en punto a una sustancial mejora del capítulo relativo al derecho a la adaptación de la jornada laboral por causa de conciliación de vida familiar y laboral<sup>51</sup>, en la línea que prescribe el art. 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Algunos convenios colectivos, desde el ámbito del cooperativismo, han intentado suplir estas deficiencias reduciendo sustancialmente sus jornadas anua-

49. Art. 8 del Convenio Colectivo de Umbela, Sociedad Cooperativa (BOP Zaragoza 11-12-2020).

50. STJUE (Sala Segunda) de 16 de junio de 2016, Asunto C-351/14, Estrella Rodríguez Sánchez contra Consum Sociedad Cooperativa Valenciana. ECLI:EU:C:2016:447.

51. En el art. 61 del V Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 18-5-2021).

les<sup>52</sup> o semanales<sup>53</sup> sin pérdida de salario, incrementando el descanso semanal mínimo establecido en el art. 37.1 ET, previendo períodos de descanso más beneficiosos durante la jornada diaria<sup>54</sup> o facilitando permisos en el ámbito de la conciliación (bolsas de horas)<sup>55</sup>.

Pero quizás donde más se ha puesto el acento por parte de la negociación colectiva ha sido en el incremento de las posibilidades del teletrabajo. Algunas cooperativas contemplan el teletrabajo desde una aproximación sinérgica, no sólo como un factor que contribuye a la sostenibilidad medioambiental, sino también como instrumento para que las personas trabajadoras puedan disponer de horarios más flexibles para atender cuestiones médicas, exámenes prenatales u obligaciones judiciales u burocráticas, en conexión con otras medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo con especial impacto sobre las mujeres<sup>56</sup>. De esta manera, la negociación colectiva en el ámbito de las cooperativas ha promovido el acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de las personas trabajadoras, aprovechando la presencia de centros de trabajo en la población de residencia y adecuando las características del puesto de trabajo a dicha posibilidad.

En algunas cooperativas, el análisis desde la perspectiva de género concluye en los posibles efectos de aislamiento que ello puede suponer para las trabajadoras que realicen teletrabajo. De ahí que sea aconsejable la inclusión en la negociación colectiva de cláusulas que mantengan el vínculo presencial con su centro de trabajo, a fin de evitar dichas situaciones de aislamiento<sup>57</sup>. Ello es especialmente necesario en lo que concierne a la correcta evaluación de riesgos psicosociales, así como para un adecuado seguimiento de las acciones formativas promovidas por la cooperativa que faciliten el desarrollo de las habilidades, competencias y carrera profesional, todo ello bajo la adecuación a

52. El art. 4 del Convenio Colectivo de Garaia, Sociedad Cooperativa (BOP Bizkaia 7-12-2022) establece una jornada anual de 1.720 horas y un descanso semanal de dos días; el art. 10 del Convenio Colectivo de Agricultores y Ganaderos de Álava, S Coop de 1.695 horas en cómputo anual (BO Álava de 10-5-2021).

53. Art. 48 del Convenio Colectivo de Umbela, Sociedad Cooperativa (BOP Zaragoza 11-12-2020).

54. Vid. art. 10 del Convenio Colectivo de San Isidro De Loja, S.Coop.And (BOP Granada 11-3-2022).

55. Art. 12 del Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad Cooperativa Madrileña de Enseñanza COIS-Siglo XXI (BO Comunidad de Madrid 25-2-2021).

56. Vid. art. 15 del Convenio Colectivo de la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo (FAECTA). (BOP Sevilla 13-4-2023).

57. Vid. art. 23.7 del XXII Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12-1-2022).

- los entornos laborales en permanente evolución y valorando las posibilidades de promoción profesional o cobertura de vacantes que se vayan produciendo.
- d) Derecho a la desconexión digital. Se concibe doblemente beneficioso desde la perspectiva laboral y medioambiental, con un impacto de género indudable teniendo en cuenta las necesidades de corresponsabilidad en la asunción de las tareas de cuidado en función de las garantías previstas en el art. 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva. La negociación colectiva diseña el derecho a la desconexión a partir de diversos mecanismos como, por ejemplo, a través del derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones; la programación de respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, programando las reuniones, videoconferencias, presentaciones y otros eventos fuera de la jornada laboral ordinaria, así como la convocatoria de las mismas con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada; incluyendo en las convocatorias la hora de inicio y finalización, además de la documentación que vaya a ser tratada, con el fin de que se puedan analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se prolonguen más de lo establecido, por citar algunos ejemplos<sup>58</sup>.
- e) Salud laboral en clave de género en conexión con los factores medioambientales. En el ámbito de la salud, los diversos factores interseccionales analizados requieren de una actuación especialmente urgente (CRUZ VILLALÓN, 2006) que, sin embargo, está pasando desapercibida en el ámbito laboral debido a su dispersión normativa en diversas regulaciones de interés general. Así, por ejemplo, la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular<sup>59</sup>, en su Exposición de Motivos destaca que “el primer objetivo de cualquier política en materia de residuos debe ser reducir al mínimo los efectos negativos de la generación y gestión de los residuos en la salud humana y el medio ambiente” e incluye un artículo 7 en el que se establece que “las medidas que se adopten en materia de residuos deberán ser coherentes con las estrategias de lucha contra el cambio climático, y con las correspondientes políticas de salud pública”, incluyendo (en el Anexo I) diferentes residuos que, por sus características, deben ser calificados como peligrosos desde la perspectiva de género, particularmente desde una vertiente de salud reproductiva.

58. Vid. art. 69 del XXII Convenio Colectivo para sociedades cooperativas de crédito (BOE 12-1-2022).

59. BOE 10-4-2022.

El artículo 80.5 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas<sup>60</sup> obliga a aplicar -en todos los centros de trabajo y a todos los socios trabajadores- las normas sobre salud laboral y sobre la prevención de riesgos laborales. Algunas cooperativas incluyen buenas prácticas negociales en materia de salud laboral desde la transversalidad de género (dando así cumplimiento al art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres) y teniendo en cuenta la perspectiva medioambiental. Así, la aplicación de métodos de evaluación del riesgo siguiendo la Guía de la Comisión Europea del año 2000 sobre la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos<sup>61</sup> resulta un elemento positivo en la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de aquellas o del feto, respecto a cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico<sup>62</sup>.

La prevención de la exposición debe ser la primera prioridad<sup>63</sup> para garantizar el bienestar de las mujeres desde una perspectiva integral (QUINTERO LIMA, 2019). Si no fuera posible prevenir el riesgo, la exposición debe poder controlarse mediante una combinación de controles técnicos y una correcta planificación del trabajo y de la gestión interna y la utilización de equipos de protección individual. Por ejemplo, las trabajadoras embarazadas no deben estar expuestas a calor ni frío excesivos y prolongados en el lugar de trabajo. Las mujeres embarazadas presentan una tolerancia menor al calor y son más propensas a los desmayos o al estrés debido a las altas temperaturas, en especial cuando el trabajo se desarrolla en horas desfavorables y sin los descansos pertinentes. Dicho riesgo aumenta particularmente en caso de cambios bruscos de temperatura. La exposición a las radiaciones ionizantes también conlleva importantes riesgos para el feto y la persona recién nacida. Si una madre en período de lactancia manipula líquidos o polvos radiactivos, su hijo(a) po-

60. BOE 17-7-1999.

61. Comunicación de la Comisión sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia - Directiva 92/85/CEE del Consejo (Bruselas, 05.10.2000, COM(2000) 466 final).

62. Vid. art. 39 del VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE 28-4-2022).

63. El art. 59 del del Convenio Colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL, para los centros de trabajo de Alicante, Almería, Barcelona, Madrid, Málaga, Murcia y Valencia (BOE 14-10-2021), prevé que “la Empresa entregará ropa de abrigo adecuada a los trabajadores que realicen tareas a la intemperie o en condiciones climatológicas adversas, así como para el acceso a las cámaras frigoríficas”.

dría estar expuesto, en particular a través de la contaminación de la piel de la madre. Por otra parte, la contaminación radiactiva inhalada o ingerida por la madre puede transmitirse a la leche o, a través de la placenta, al feto<sup>64</sup>.

En lo que aquí respecta, destaca especialmente la atención a los agentes físicos (choques, vibraciones o movimientos, ruido, radiaciones ionizantes, radiaciones electromagnéticas no ionizantes, frío o calor extremos y trabajo en atmósferas de sobrepresión elevada), así como a agentes químicos (sustancias etiquetadas con las frases R40, R45, R46, R49, R61, R63 y R64, preparados etiquetados sobre la base de la Directiva 83/379/CEE o 1999/45CE, mercurio y sus derivados, medicamentos antimetabólicos o citotóxicos, agentes químicos con peligro de absorción cutánea, monóxido de carbono, plomo y sus derivados y agentes químicos y procedimientos industriales enumerados en el anexo 1 de la Directiva 90/394/CEE).

La alusión en la negociación colectiva de algunas cooperativas a la NTP 413 (sobre carga de trabajo y embarazo)<sup>65</sup> o a la NTP 322: (sobre valoración del riesgo de estrés térmico: índice WBGT) a la hora de realizar las evaluaciones, obliga asimismo a tener presente los elementos medioambientales, y específicamente los derivados de temperaturas extremas, ya que el ejercicio intenso reduce el flujo sanguíneo hacia el útero y este proceso puede verse agravado cuando además de existir una carga física elevada, la tarea se desarrolle en un ambiente térmico elevado. Los efectos en el sistema reproductor de las mujeres son menarquia, irregularidades menstruales, alteración del ciclo menstrual, amenorrea, oligomenorrea y defectos en la fase luteica.

Por su parte, el estudio del ambiente térmico requiere del conocimiento de una serie de variables del ambiente, del tipo de trabajo y de la persona trabajadora. Diferentes estudios empíricos denuncian que el modelo de estudio del estrés térmico ha venido siguiendo un patrón masculino. Sin embargo, son apreciables diferencias individuales en la percepción del ambiente térmico con respecto al género. Las mujeres presentan mayor sensibilidad a los cambios de temperatura y menor confort en rangos extremos de temperatura. Por otra parte, los equipos de protección individual no están diseñados para mujeres

64. Según la Comunicación de la Comisión sobre las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, “este riesgo suele disminuir tras el parto aunque no se sabe la rapidez con la que se produce una mejoría. La exposición al calor puede tener consecuencias negativas para el embarazo. La lactancia puede verse perjudicada a causa de la deshidratación provocada por el calor. El trabajo en condiciones de frío extremo puede resultar peligroso para la mujer embarazada y para el feto. Debe proporcionarse ropa de abrigo”. (Bruselas, 05.10.2000, COM (2000) 466 final).

65. Vid. art. 39 del VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE 28-4-2022).

desde la perspectiva del estrés térmico, sino únicamente adaptados en tamaño (KINGMA, 2015, 1054), y sólo una pequeña muestra de convenios colectivos prevé adaptaciones especiales en la ropa de trabajo, incluyendo prendas impermeabilizadas y/o térmicas, para los trabajos a la intemperie, calzado adaptado y reposición de la ropa de trabajo a demanda de la persona trabajadora<sup>66</sup>.

Para concluir este apartado, hay que subrayar que en las cooperativas agrarias y ganaderas resulta particularmente importante hacer frente a la salud laboral de las mujeres en base a varias premisas: En primer lugar, desagregando los datos en todos los diagnósticos en materia de salud. Una vez obtenidos dichos datos, deben analizarse cualitativamente desde un enfoque integral que tenga en cuenta la perspectiva de género combinada con los factores medioambientales. A partir de las primeras conclusiones, deben elaborarse nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de la influencia del género en materia de salud laboral en los contextos agrarios y ganaderos. Por último, debe garantizarse que el diseño de los puestos de trabajo, herramientas y utensilios, equipos de protección individual, procesos de trabajo, ropa y calzado tengan en cuenta las necesidades particulares de las mujeres.

- f) Reformulación de los programas de formación en la empresa desde una aproximación ecofeminista. Según el Reglamento de la Alianza Cooperativa Internacional<sup>67</sup>, el quinto principio cooperativo es la educación, capacitación e información. Las cooperativas deben ofrecer educación y capacitación a sus socios, representantes electos, administradores y empleados, de manera que puedan contribuir de manera efectiva al desarrollo de sus cooperativas, así como ofrecer información al público en general, particularmente a las personas más jóvenes y/o a las líderes de opinión, acerca de la naturaleza, requisitos para su constitución y ventajas de estas formas empresariales.

A través de la negociación colectiva, el cooperativismo está intensificando la formación en aspectos medioambientales incluyendo la igualdad de oportunidades como uno de los principios rectores<sup>68</sup>. En este sentido, las estrategias formativas relativas al fomento de la responsabilidad respecto a temas ambientales -a través de programas de formación para el personal-, se combinan con

66. Art. 22 del Convenio Colectivo de la empresa Garaia, Sociedad Cooperativa (BOP Bizkaia 7-12-2022).

67. Art. 7 del Reglamento de la Alianza Cooperativa Internacional, Adoptado por la Asamblea General el 11 de abril de 2013. Modificado el 13 de noviembre 2015 y el 17 de noviembre 2017.  
<https://www.aciamerica.coop/IMG/pdf/ica-bylaws17112017es-1703487485.pdf>

68. Art. 99 del del Convenio Colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL, para los centros de Alicante, Almería, Barcelona, Madrid, Málaga, Murcia y Valencia (BOE 14-10-2021).

los mecanismos formativos de igualdad efectiva en relación a la planificación en la prevención (con especial atención a la influencia de los factores ambientales en el trabajo, promoción profesional o estabilidad en el empleo)<sup>69</sup>. Las conclusiones que pueden extraerse del análisis se centrarían en temas de salud laboral y en una triple dirección. En primer lugar, la prioridad en la adopción de medidas de carácter formativo que antepongan la protección colectiva a la individual; en segundo lugar, el fomento de la responsabilidad en relación con el comportamiento ambiental; en tercer lugar, la atención a las necesidades formativas específicas respecto de aquellos grupos con mayor vulnerabilidad en la exposición ante determinados riesgos ambientales.

Como ejemplo interesante para avanzar en el contexto de la formación y especialización de las mujeres en el seno de cooperativas en el ámbito rural, resulta paradigmática la Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha<sup>70</sup>. Dicha norma apuesta por establecer programas específicos de formación dirigidos a las mujeres rurales, especialmente los que favorezcan su empoderamiento y profesionalización en los nuevos contextos generados por la crisis climática<sup>71</sup>.

- g) Ampliación de derechos salariales y beneficios sociales. En el marco del avance hacia la protección medioambiental, destacan las iniciativas (en forma de complementos salariales) que premian las propuestas innovadoras que mejoren la seguridad o la protección del medioambiente<sup>72</sup>. Estas políticas deben ser evaluadas en clave de género, para evitar el impacto discriminatorio en los equipos de investigación.

Se observa, asimismo, una mayor tendencia a aunar determinados beneficios sociales en el marco de los principios vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Algunas cooperativas han previsto el acceso a beneficios sociales que pueden suponer un impacto positivo en las trabajadoras. Por ejemplo, la

69. Vid. Arts. 28 y 32 y del IX Convenio colectivo del grupo Unide, Sociedad Cooperativa (BOE 18-6-2022).

70. BOE 1-2-2020.

71. El art. 7 de la Ley 6/2019 abre la puerta a la formación en el ámbito de “la investigación, el desarrollo y la formación tecnológica agraria, el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, comercialización, seguridad alimentaria, crecimiento económico sostenido, cambio climático y energías renovables procurando incluir en la oferta formativa especialidades acordes con la realidad de las actividades empresariales del medio rural, así como fórmulas e iniciativas de diversificación económica”.

72. Art. 43 del del Convenio Colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL, para los centros de Alicante, Almería, Barcelona, Madrid, Málaga, Murcia y Valencia (BOE 14-10-2021).

posibilidad de disfrutar de préstamos o la concesión de anticipos sin interés, ayudas para adquisición de vivienda, por ejemplo, cuando ésta vaya a constituir su residencia habitual y permanente<sup>73</sup>. Las ayudas para los estudios de los hijos e hijas, para hijos e hijas con diversidad funcional<sup>74</sup>, así como las ayudas para la formación propia para el personal de la empresa (para la realización de estudios universitarios o de formación profesional especializada en materia ambiental), serían algunos ejemplos<sup>75</sup>.

### **III. Reflexión final: por una igualdad efectiva reparadora (también del planeta)**

No resulta posible avanzar hacia mayores cotas de sostenibilidad medioambiental a espaldas de la perspectiva de género. En este trabajo se han tratado de exponer algunos efectos jurídicos beneficiosos derivados de la interseccionalidad de la perspectiva de género asociada a la sostenibilidad medioambiental. Por ello, las estrategias conjuntas desde el ecofeminismo (como progreso social sin deterioro medioambiental) deben aunarse para lograr un tratamiento integral del concepto de sostenibilidad que no deje a nadie atrás. En este sentido, el impulso de la autonomía económica de las mujeres puede hacerse compatible con mayores cotas de sostenibilidad medioambiental.

A través del análisis interseccional que tenga en cuenta el cuidado medioambiental desde la igualdad de oportunidades, se ha intentado resaltar las potencialidades emancipadoras que plantea una visión conjunta de la sostenibilidad con perspectiva de género. La perspectiva ecofeminista constituye una aproximación dinámica, adaptable y evolutiva que va especialmente vinculada a la igualdad efectiva, así como a las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, concretándose en mayores previsiones sobre los aspectos ambientales en los planes de igualdad, en la línea del art. 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva. Por ejemplo, desde la óptica de la movilidad sostenible, son necesarios nuevos escenarios sostenibles y seguros para las mujeres.

73. Art. 47 del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Cooperativas del Campo de la provincia de Tarragona para los años 2022-2024 (BOP Tarragona 13-2-2023).

74. Art. 13 del Convenio Colectivo de la Cooperativa Farmacéutica Vascongada, S.C.L.Vascofar (BO País Vasco 13-2-2014).

75. Vid. arts. 38 y siguientes del XXII Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE 12-1-2022); art. 37 del Vid. Arts. 28 y 32 del IX Convenio Colectivo del grupo Unide, Sociedad Cooperativa (BOE 18-6-2022); el art. 4 del Convenio Colectivo para la empresa Agricultores y Ganaderos de Álava, S Coop (BO Álava de 10-5-2021).

A pesar de la naturaleza mixta entre laboral y societaria, en este trabajo se mantiene que, a los efectos que nos ocupan, la opción por la forma empresarial de cooperativa resulta, a día de hoy, la fórmula más idónea para la planificación ecofeminista de la actividad productiva, en la medida que, además del funcionamiento democrático y los principios de los cuales se nutre, constituye la mejor fórmula capaz de responder a los Objetivos de Desarrollo Sostenible diseñados por Naciones Unidas. La experiencia del cooperativismo ha puesto de relieve que es posible concebir un modelo que favorezca horarios flexibles para adaptar las necesidades personales de las personas trabajadoras, unas buenas condiciones laborales, una elevada predictibilidad del tiempo de trabajo, la posibilidad de obtener permisos y/o la autonomía en el puesto de trabajo, junto a una planificación de la prevención que contemple los riesgos ambientales en clave de género. Todo ello eleva los estándares de derechos de las mujeres trabajadoras hacia mayores cotas de trabajo decente. Además, es capaz de favorecer los valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres, su acceso a los recursos económicos, sanitarios y tecnológicos y una adecuación de la prevención de la salud y la atención de las mujeres teniendo en cuenta las específicas circunstancias específicas del medio y del territorio.

La reconceptualización del trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras nos conduce a una reflexión desde las perspectivas ecofeministas en el tránsito hacia un modelo cooperativo medioambiental y socialmente sostenible. Una de las claves del éxito en la gestión en la empresa cooperativa es la planificación que asume el cuidado del medio ambiente como límite para el desarrollo y al servicio de la mejora del bienestar, la calidad de vida y la expansión de la libertad de las personas.

La negociación colectiva, garantizada constitucionalmente por el art. 37 CE, se erige como motor de cambio en las transformaciones que intentan abrirse camino en las cooperativas, si bien encuentran graves obstáculos en su eficacia y alcance, debido a las disfunciones derivadas del estatuto jurídico societario que une a la mayor parte de las personas que integran estas entidades de economía social. La segmentación entre el estatus jurídicos societario y laboral, particularmente en el caso concreto de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, debería ser urgentemente abordada por el legislador, dado que un sistema integrador de los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible no casa con un régimen jurídico diferenciado entre personas a las que sí se les aplica la normativa laboral y otras a las que no. Ello no hace más que abundar en las brechas que, desde el abordaje ecofeminista, precisamente se están tratando de evitar.

El compromiso con el desarrollo sostenible y la satisfacción de las necesidades básicas de las generaciones futuras implicará, sin duda, la integración del respeto al medio ambiente y el esfuerzo por aunar el bienestar laboral, la igualdad efectiva y los

objetivos medioambientales. Tejer estas conexiones, desde una metodología integradora, se erige como una tarea colectiva de la ciudadanía, en favor del fortalecimiento de la libertad, la igualdad y la justicia social, en línea con lo que prescribe la cláusula de Estado social y democrático de Derecho del art. 1.1 de la Constitución española.

## Bibliografía

- ALONSO-OLEA GARCÍA, Belén: “Las políticas de protección social. Marco básico para una transición justa”. En: *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa* (coord. CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 149-180.
- ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Ecofeminismo y corresponsabilidad en el ámbito del trabajo”. En: *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro* (coord. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma y MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora), Ed. Marcial Pons, Barcelona, 2021, pp. 353-376.
- ÁLVAREZ CUESTA, Henar: *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho Del Trabajo*. Editorial Bomarzo, Albacete, 2016.
- BOOKCHIN, Murray & FOREMAN, Dave: *Defending The Earth: A Debate Between Murray Bookchin & Dave Foreman*, Black Rose Books, New York, 1991.
- CANALDA CRIADO, Sergio: “El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 132, 2019, pp. 77-96. DOI: 10.5209/reve.65485
- CARRASCO BENGOA, Cristina: “Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria”, *Revista Internacional de Estudios Feministas*, nº 1, 2016 34-57. DOI: <https://doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1435>
- CARRASCO BENGOA, Cristina & TELLO ARAGAY, Enric: “Apuntes para una vida sostenible”. En *Sostenibilitats. Polítiques públiques des del feminisme i l'ecologisme* (coord. FREIXANET MATEO, Maria), Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona, pp. 11-54.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo: “Ecofeminismo y corresponsabilidad: una mirada desde Cataluña”. En: *Derechos@Género* (dir. LÓPEZ LÓPEZ, Julia), Editorial Bomarzo, Albacete, 2019.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo: “Workers’ Participation and Green Governance”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 40, no. 1, 2018, pp. 89-108.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo & CANALDA CRIADO, Sergio: “Sustainability and Collective Bargaining from an Environmental Approach”. En: *Decent Work and Economic Growth, Encyclopedia of the UN Sustainable Development* (ed. LEAL FILHO, Walter), 1 ed. Springer; 2020. p. 1-11.  
DOI:10.1007/978-3-319-95867-5\_110

- CHARRO BAENA, Pilar: “La reformulación del concepto de tiempo de trabajo desde el enfoque de la transición justa”. En: *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa* (coord. CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 85-118.
- CRENSHAW, Kimberlé: “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color”, *Stanford Law Review*, nº 43, 1991, pp. 1241.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús: “Ambiente de trabajo y nuevas técnicas normativas”, *Relaciones Laborales*, nº 10, 2006, pp. 341-361.
- D’EAUBONNE, Françoise: *Le féminisme ou la mort*, P. Horay, Paris, 1974.
- DOOREY, David: “A transnational law of just transition for climate change and labour. En: *Research Handbook on Transnational Labour Law* (eds. TREBILCOK, Anne & BLAKETT, Adelle), Edward Elgar, Northampton, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.4337/9781782549796>
- ELIO CEMBORAIN, Eunat: “Responsabilidad social en las cooperativas: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, *REVES: Revista Vasca de Economía Social*, nº 2, 2006, pp. 35-71. DOI <https://doi.org/10.1387/reves.3292>
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan: “El difícil tránsito a la condición de socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 40, 2022, pp. 41-81. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.40.22016
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan: “Convenios de transición justa: perspectivas jurídico-laborales”. En: *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa* (coord. CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 119-148.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan & TOMASSETTI, Paolo: *Labour and Environmental Sustainability: Comparative Report*, Agreement, ADAPT, Bergamo, 2020.
- ESPINOSA AQUINO, Beatriz, GABARELL DURAN, Y, Xavier; QUIRÓS VARGAS, Roberto: “The Role of Informal Waste Management in Urban Metabolism: A Review of Eight Latin American Countries”, *Sustainability*, nº 15, 2023, pp. 1826. DOI: <https://doi.org/10.3390/su15031826>
- FAJARDO GARCÍA, Gemma: “Naturaleza jurídica de la realización entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador: consecuencias”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. FAJARDO GARCÍA, Gemma), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 229-264.

- FRASER, Nancy: “Behind Marx’s Hidden Abode: For an Expanded Conception of Capitalism”. En: *Critical Theory in Critical Times: Transforming the Global Political and Economic Order* (eds. DEUTSCHER, Penelope & LAFONT, Cristina), Columbia University Press, New York, 2017, pp. 141-159.  
DOI: <https://doi.org/10.7312/deut18150-009>
- HERNÁNDEZ CÁCERES, Daniel: “Origen y desarrollo del principio cooperativo de interés por la comunidad”, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 139, 2021. DOI: <https://doi.org/10.5209/reve.76634>
- KINGMA, Boris & VAN MARKEN LICHTENBELT, Wouter: “Energy consumption in buildings and female thermal demand”, *Nature Clim Change*, nº 5, 2015, 1054–1056. DOI: <https://doi.org/10.1038/nclimate2741>
- LEE, Maria: *EU Environmental Law, Governance and Decision-Making*, Hart Publishing, Oxford, 2014. DOI: [doi:10.1017/S1867299X00003974](https://doi.org/10.1017/S1867299X00003974)
- LÓPEZ LÓPEZ, Julia: “Systemic discrimination y políticas de igualdad efectiva en género”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 1, 2019 pp. 35-50.
- LÓPEZ LÓPEZ, Julia: “Inscribing Solidarity in Labor Law. Promise and Limitations”. In: *Inscribing Solidarity. Debates in Labour Law and Beyond*, (ed. LÓPEZ LÓPEZ), Cambridge University Press, Cambridge, 2022, pp. 1-23.
- LÓPEZ LÓPEZ, Julia, PUMAR BELTRÁN, Nuria y CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo: “Solidaridad inclusiva y derecho de igualdad. El marco europeo de referencia”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, nº. 4, 2021, pp. 124-138.
- LÓPEZ GANDÍA, Juan: *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.
- LÓPEZ i MORA, Federico: “Socios trabajadores de cooperativas y estatuto profesional: revisión crítica y propuestas”. En *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. FAJARDO GARCÍA, Gemma), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
- LÓPEZ i MORA, Federico: *Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social: ¿socios o trabajadores?*, CIRIEC-España, *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 1999, pp. 9-46.
- LUGONES, María: “Rumo a um feminismo descolonial”, *Estudios Feministas, Florianópolis*, vol. 22, nº 3, 2014, pp. 935-952. DOI: <https://doi.org/10.1590/%25x>
- MESSINGER, John: *Working time and workers’ preferences in industrialized countries: Finding the balance*, Londres y Nueva York, Routledge, 2004.
- MIÑARRO YANINI, Margarita: “Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el “Empleo verde”. En: *Cambio climático y Derecho Social: claves para una transición ecológica justa e inclusiva* (dir. MIÑARRO YANINI, Margarita: dir), UJA Editorial, Jaén, 2021.

- MURADAS, Daniela & MAXIMO, Flavia: “Decolonial thinking and Brazilian Labor Law: contemporary intersectional subjections”, *Direito & Práxis*, vol. 9, nº 4, 2018, pp. 2117-2142. DOI:10.1590/2179-8966/2018/30370
- MIDORI IWAMOTO, Helga; RAUTA PETARLY, Renata; CARDOSO CANÇADO, Airton: “Feminismo aplicado convergencias con la gestión social”, *Revista de estudios de género*, vol. 6, nº 55, 2022, pp. 401-436. DOI: <https://doi.org/10.32870/lv.v6i55.7301>
- NAVARRO, Eliane: “Protagonismo Das Mulheres Na Luta Pela Economia Social E Solidária No Brasil: O Caso Da Rede Feminista, en Mujeres”, *Cooperativismo y Economía Social en Iberoamérica*, CIRIEC-España, *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2021, pp. 57-76.
- NOVITZ, Tonia: “Sustainability as Solidarity Unbound: Labour Rights and Collective Voice in the United Nations Sustainable Development Goals and the European Union”. En: *Inscribing Solidarity. Debates in Labour Law and Beyond* (ed. LÓPEZ LÓPEZ, Julia). Cambridge University Press, Cambridge, 2022, pp. 24-42.
- NOVITZ, Tonia: “The Paradigm of Sustainability in a European Social Context: Collective Participation in Protection of Future Interests?”, *International Journal of Comparative Labour Law*, vol. 31, nº 3, 2015, pp. 243-262.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Tiempo de trabajo decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*, Servicio de Publicaciones de la OIT, Ginebra, 2007.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO–ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL: *Avanzar hacia la igualdad: el camino cooperativo*, Servicio de Publicaciones de la OIT, Ginebra, 2015.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, Servicio de Publicaciones de la OIT, Ginebra, 2015.
- PALOMAR OLMEDA, Alberto: “Ordenación y Principios Generales de la Ley de Cambio Climático y Transición Energética”. En: *Comentarios a la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética* (coords. PALOMAR OLMEDA, Alberto y TEROL GÓMEZ), Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2021, pp. 23-72.

- PERELMAN, Mariano Daniel & PURICELLI, Verónica: “Cartoneros y promotoras ambientales. Caminar, desigualdad y experiencias urbanas en el espacio público de la Ciudad de Buenos Aires”. En: *La ciudad mercancía: turistificación, renovación urbana y políticas de control del espacio público* (coords. MANSILLA, José, MARCÚS, Juliana, BOY, Martín, YANES, Sergi y ARICÓ, Giuseppe), Teeseo Press, Buenos Aires, 2019, pp. 201-222.
- PÉREZ AMORÓS, Francesc: “Derecho del trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias”, *Revista Técnico Laboral*, vol. 32, n° 124, 2010.
- PULEO, Alicia: “Perspectivas ecofeministas de la ciencia y el conocimiento. La crítica al sesgo andro-antropocéntrico”, *Revista Internacional de Filosofía*, n° 6, 2017, pp. 41-54. DOI: <https://doi.org/10.6018/Daimon/290751>
- PULEO, Alicia: *Ecofeminismo para otro mundo posible*, Cátedra, Madrid, 2011.
- QUINTERO LIMA, María Gema., “ODS 8: trabajo decente y el futuro del trabajo”, *Revista Tiempo de Paz*, n° 132, 2019, pp. 59-67.
- RAMOS QUINTANA, Margarita, “Transformaciones del trabajo y derechos de las mujeres”, *Trabajo y Derecho*, n° 18, 2016, pp. 12-17.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana: *Despoblación, envejecimiento y servicios públicos de cuidado: apostando por los empleos verdes*, Thomson Reuters-Aranzadi, Madrid, 2023.
- SECK, Sara. “Relational Law and the Reimagining of Tools for Environmental and Climate Justice”, *Canadian Journal of Women and Law*, vol. 31, n° 1, 2019, pp. 151-177. DOI: <https://doi.org/10.3138/cjwl.31.1.07>
- SEMENT VIDAL, María José: “El concepto de interés social en la cooperativa”, *Revista de Derecho Mercantil*, n° 244, 2002, pp. 705-724.
- SEMENT VIDAL, María José; GARCÍA CAMPÁ, Santiago. “¡Mis socios no me dejan conciliar!”: El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en las sociedades cooperativas: comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala segunda), de 16 de junio de 2016. *Cooperativismo e economía social*, n° 38, 2015/2016, p. 193-220.
- SJAFJELL, Beate: “Why Law Matters: Corporate Social Irresponsibility and the Futility of Voluntary Climate Change Mitigation”, *European Company Law*, vol. 8, n° 2/3, 2011, pp. 56-64. DOI: <https://doi.org/10.54648/eucl2011012>
- SORIANO CORTÉS, Dulce: “Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n° 38, 2021, pp. 11-54.  
DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.38.20864
- THRUPP, Lori Ann: “Debate sobre el ecologismo norteamericano”, *Ecología Política*, n° 1, 1991, pp. 80-82. DOI: <http://www.jstor.org/stable/20743115>

- VILLAFÁÑEZ PÉREZ, Itziar: “Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 30, 2017, pp. 2-37.
- ZBYSZEWSKA, Ania: “Regulation work with people and ‘nature’ in mind: What does a feminist perspective offer?”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, nº 40, 2019.