

The cover features a white background with several green geometric shapes (triangles and diamonds) arranged in a pattern. Some of these shapes contain semi-transparent images of agricultural scenes: a close-up of a bee, a cow in a field, and a person working in a field. The title is centered in a large green trapezoidal area.

MANUAL DE DISPOSICIÓN E MARCO NORMATIVO DAS COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS

MANUAL DE DISPOSICIÓN E MARCO NORMATIVO DAS COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS

Xunta de Galicia



Nota: Reprodución autorizada, con indicación da fonte bibliográfica

EQUIPO REALIZADOR

DIRECCIÓN

D. Higinio Mougán Bouzón

COORDINACIÓN

D. David Vila López

EQUIPO TÉCNICO

Ares Fernández, Carlos

Fernández Redondo, Mario

Mougán Bouzón, Higinio

Rey Campos, María

Rodríguez Ferreiros, Ruth

Sáenz de Viteri Fernández, Miguel M^a

Vila López, David

Imprime

Gráficas Garabal

Dep. Legal

C 1772-2021

Coa colaboración institucional da

Xunta de Galicia

O presente manual enmárcase no programa de actuación 2020 da Rede Eusumo. A Rede Eusumo é unha rede de colaboración impulsada pola Xunta de Galicia para o fomento e o desenvolvemento da economía social que conta co financiamento do Ministerio de Trabajo e Economía Social.

Presentación

O presente **Manual de Disposicións e Marco Normativo das Cooperativas Agroalimentarias** enmárcase no programa de actuación 2021 da Rede Eusumo. A Rede Eusumo é unha rede de colaboración impulsada pola Secretaría Xeral de Emprego da Xunta de Galicia para o fomento do cooperativismo e a economía social que conta co financiamento do Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Este pequeno Manual complementa outros manuais publicados anteriormente por AGACA, como o de **Réxime Económico nas Cooperativas**, onde abordamos os aspectos económicos xerais e básicos das cooperativas dun xeito máis específico. Con este Manual pretendemos fomentar a participación activa nos asuntos legais da cooperativa dos organismos dirixentes das mesmas. Aconsellamos ás grandes cooperativas dispoñer dun letrado asesor e dos asesores legais precisos que axuden e orienten a toma de decisións da entidade. Porén, tamén consideramos que é preciso que todos os consellos reitores, xerentes e equipos directivos das cooperativas (grandes, medianas e pequenas) dispoñan de coñecementos básicos que lles permitan participar activamente nos asuntos legais da mesma relacionados coa posta en práctica e desenvolvemento do funcionamento ordinario da sociedade, do seu marco lexislativo, así como das súas normas internas, das normas e procedementos en canto á súa estrutura representativa e democrática e do seu consello reitor.

Con todo, un equipo directivo dunha cooperativa agroalimentaria non só debe coñecer aspectos legais do cooperativismo. Tamén está obrigado a coñecer o marco regulador do sector agroalimentario, tan amplo e complexo, e as esixencias sociais dos tempos actuais. Non abordaremos a cambiante lexislación que emana da Política Agraria

Común (PAC), tan importante e decisiva para a rendibilidade de moitas explotacións e das propias empresas agroalimentarias. Entendemos que a PAC deberá ser abordada nun ámbito diferente a este Manual, dada a amplitude, as implicacións e a complexidade da mesma.

Hoxe en día, un equipo directivo dunha cooperativa agroalimentaria debe aceptar e asumir as responsabilidades legais en relación a outros aspectos transversais como a lexislación laboral, a responsabilidade sobre o produto, a prevención do fraude, a calidade alimentaria, o medio ambiente, a igualdade entre homes e mulleres, a prevención de riscos laborais, o marco regulador da fiscalidade e a responsabilidade social corporativa. Estes serán aspectos a tratar dun xeito concreto e resumido, pero suficientemente amplo como para destacar a súa importancia no desempeño diario das súas funcións directivas básicas.

Antes de iniciar a lectura deste Manual, o lector debe ser consciente de que recolle soamente os aspectos máis relevantes da normativa legal aplicable ás cooperativas agroalimentarias, pero nunca debe considerarse un substituto de dita lexislación, e de que as diferentes sentenzas que fixan xurisprudencia falan sobre aspectos legais moi concretos da lexislación. Como é lóxico, imos ter como referencia a Lei de Cooperativas de Galicia, así como outras normas legais de aplicación en Galicia.

Pretendemos que o equipo directivo da cooperativa agroalimentaria sexa capaz de coñecer e desenvolverse en asuntos legais da cooperativa relacionados coa posta en práctica do marco lexislativo da mesma, así como das súas normas internas e do marco regulador do sector agroalimentario; isto inclúe normas e procedementos en canto á súa estrutura organizativa, representativa e democrática, baseada nos socios e socias da cooperativa e do seu consello reitor. Pretendemos ademais capacitálo para a aceptación das responsabilidades legais en canto á lexislación laboral, garantindo atención e dilixencia mediante

a asistencia regular ás reunións e a revisión da información e os datos proporcionados por empregados, especialistas e comités.

Abordaremos aspectos xerais como a definición de cooperativa e valores e principios da mesma. Trataremos as tarefas e responsabilidades dos participantes na cooperativa (socios e socias, dirección, xerencia, cadro de persoal). Trataremos de xeito resumido as particularidades do sistema cooperativo e diferenzas entre as cooperativas e as sociedades de capital.

Repasaremos os aspectos básicos da lexislación cooperativa de aplicación en Galicia e os internacionais (sociedade cooperativa europea) de acordo co modelo empresarial cooperativo aplicable. Comentaremos as normas internas que rexen as operacións cooperativas e a relación cos seus membros, así como entre as cooperativas e as súas directivas e entre os propios socios e socias da cooperativa.

As responsabilidades estatutarias e os dereitos das persoas traballadoras e empregadas en cooperativas tamén serán tratadas abordando o marco da lexislación nacional e internacional, segundo corresponda de acordo co modelo empresarial cooperativo.

Brevemente, trataremos as responsabilidades estatutarias e responsabilidades do produto de acordo coa lexislación nacional e internacional, así como as responsabilidades estatutarias e de prevención do fraude do produto de acordo coa lexislación e o modelo de empresa cooperativa.

Tamén faremos unha explicación básica da calidade e a seguridade alimentaria e do marco regulador europeo, de acordo co modelo de empresa cooperativa. Por tanto, abordaremos aspectos como as normas de calidade alimentaria a nivel internacional que deben ser

coñecidas e que resultan claves para a competitividade empresarial e das explotacións agrarias e gandeiras.

Nestes últimos anos están acadando unha enorme importancia os aspectos relacionados co marco regulador do medio ambiente, de acordo con diferentes lexislacións e segundo o modelo de empresa cooperativa. Sistemas de xestión ambiental para permitir ás organizacións reducir os impactos ambientais e aumentar a eficiencia operativa, mediante certificación da pegada de carbono, a pegada hídrica e a ambiental, así como o consumo de enerxía.

Tamén abordaremos o marco regulador para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres e medidas a aplicar cara á paridade, así como todo o relacionado coa prevención de riscos laborais de acordo coa lexislación, segundo corresponda co modelo de empresa cooperativa. Aproveitaremos para comentar o marco regulador de responsabilidade social en termos de compromiso da cooperativa e beneficios para a sociedade, código ético e adaptabilidade ás cooperativas de acordo coa lexislación.

En definitiva, agardamos que con este Manual acade coñecementos básicos para **«coñecer a importancia e poñer en práctica as disposicións legais internas, externas, sectoriais e institucionais pertinentes na administración empresarial das cooperativas»**.

1. QUE É UNHA SOCIEDADE COOPERATIVA?	11
1.1. Pequena introdución á normativa lexislativa	11
1.2. Concepto e definición de cooperativa	14
1.3. Os estatutos sociais das cooperativas	20
1.4. Regulamento de Réxime Interno	21
1.5. Diferenzas con outras fórmulas societarias	22
2. CLASES OU TIPOS DE COOPERATIVAS	25
2.1. Cooperativas agrarias	26
3. AS PERSOAS SOCIAS DAS COOPERATIVAS	31
3.1. Procedemento de admisión dun socio	34
3.2. Baixa da persoa socia	36
3.3. Liquidación e reembolso das achegas	39
3.4. Obrigas das persoas socias	41
3.5. Responsabilidades das persoas socias	42
3.6. Dereitos das persoas socias	42
3.7. Normas de disciplina social	45
4. ÓRGANOS SOCIAIS	47
4.1. A Asemblea Xeral	47
4.2. Ámbito de funcionamento do Consello Reitor	54
4.3. Órganos sociais: conflito de intereses	61

4.4.	Órganos sociais: responsabilidade dos conselleiros	62
4.5.	Órganos sociais: deberes do equipo administrador	62
4.6.	Presupostos e extensión suxetiva da responsabilidade	64
4.7.	Responsabilidade penal das persoas xurídicas....	65
4.8.	Órganos sociais: cumprimento normativo ou compliance	66
4.9.	A Dirección	70
5.	DEREITOS DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS	73
5.1.	O Estatuto dos traballadores.....	75
5.2.	Real Decreto Lexislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido de la Lei Xeral da Seguridade Social	86
6.	RESPONSABILIDADE SOBRE OS PRODUTOS	91
7.	RESPONSABILIDADES NA PREVENCIÓN DO FRAUDE	99
8.	A CALIDADE E SEGURIDADE E A NUTRICIÓN	105
8.1.	Seguridade alimentaria	105
9.	SISTEMAS INTEGRADOS PARA A CALIDADE ALIMENTARIA E A XESTIÓN DA SEGURIDADE	117
9.1.	GLOBALG.A.P.	119
9.2.	BRC (British Retail Consortium)	122
9.3.	IFS (International Food Standard)	124

9.4.	UNE-EN ISO 22000.....	125
10.	MEDIO AMBIENTE E EFICIENCIA	127
10.1.	Estratexia de biodiversidade.....	128
10.2.	Pacto verde	129
10.3.	Farm to fork: da granxa a mesa	131
10.4.	Plan de acción de economía circular	132
10.5.	Análise de resultados destas políticas	133
10.6.	Desperdicio alimentario	135
10.7.	Outras directivas	136
11.	SISTEMAS DE XESTIÓN AMBIENTAL	141
11.1.	Definicións	141
11.2.	Normas ISO	142
12.	IGUALDADE ENTRE HOMES E MULLERES E MEDIDAS PARA A PARIDADE	151
12.1.	Marco teórico	151
12.2.	Recomendacións básicas para as cooperativas agroalimentarias	166
13.	PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS	173
13.1.	Normativa.....	173
13.2.	Especialidades preventivas	176
13.3.	Principios xerais de prevención.....	177
13.4.	Servizos de protección e prevención.....	178
13.5.	Obrigacións dos empresarios e os traballadores	179
14.	MODELOS DE RÉXIME FISCAL DAS COOPERATIVAS	183

14.1.	Países do sur de Europa	183
14.2.	Países do norte de Europa	185
14.3.	En España	186
14.4.	Clasificación fiscal das cooperativas.....	187
14.5.	Causas da perda da condición de cooperativa protexida	194
14.6.	Beneficios tributarios recoñecidos ás cooperativas.....	197
15.	A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA	199
15.1.	A Memoria de Responsabilidade Social	201

1. Que é unha sociedade cooperativa?

1.1. Pequena introdución á normativa lexislativa

A Constitución Española no seu artigo 129.2 establece que “os poderes públicos promoverán eficazmente as diversas formas de participación na empresa e fomentarán, mediante unha lexislación axeitada, as **sociedades cooperativas**. Tamén establecerán os medios que faciliten o acceso dos traballadores á propiedade dos medios de produción”. Así mesmo, o artigo 130 apartado 1 da mesma di: “Os poderes públicos atenderán á modernización e desenvolvemento de todos os sectores económicos e, en particular, da **agricultura**, da **gandería**, da **pesca** e



da artesanía, a fin de equiparar o nivel de vida de todos os españois.” Estes dous artigos da Constitución Española son, ao noso entender, o fundamento, mandato e razón de toda unha lexislación de apoio e promoción do cooperativismo no seu conxunto. Como parte das directivas e responsables de cooperativas, debemos ter moi presente este mandato constitucional e poñelo en valor tantas veces sexa necesario en cada oportunidade que así o demande, sobre todo, cando se poña en dúbida o valor do cooperativismo na sociedade, obrigando a lembrar a expresiva sensibilidade da constitución española sobre esta figura societaria, e o seu mandato para todos os poderes públicos.

A normativa aplicable no ámbito cooperativo é moi diversa: no ámbito estatal opera a **Lei 27/1999, de 16 de xullo, de Cooperativas**, e no ámbito das comunidades autónomas con competencia exclusiva en materia de cooperativismo, as súas propias normas substantivas, o que a diferenza das normas que afectan ás sociedades de capital, que son de alcance xeral en todo o Estado.

O artigo 2 da Lei 27/1999, de 16 de xullo, de Cooperativas, determina o seu ámbito de aplicación e sinala expresamente que será de aplicación ás sociedades cooperativas que desenvolvan a súa actividade cooperativizada no territorio de varias Comunidades Autónomas, excepto cando nunha delas se desenvolva con carácter principal, e no caso en que as sociedades cooperativas realicen principalmente a súa actividade cooperativizada nas cidades de Ceuta e Melilla.

En Europa, para as cooperativas con socios en varios países europeos, dispoñemos da seguinte lexislación:

- Regulamento (CE) nº 1435/2003 do Consello, de 22 de xullo de 2003, relativo ao estatuto da sociedade cooperativa europea (SCE).
- A implicación dos empregados na Sociedade Cooperativa Europea (SCE) que se rexerá polas disposicións da Directiva 2003/72 / CE.

- Lei 3/2011, de 4 de marzo, que regula as sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España.

En Galicia, a **Lei 5/1998, de 18 de decembro, de Cooperativas de Galicia** é a nosa lei fundamental no ámbito cooperativo.

Por tanto a **normativa aplicable no** ámbito cooperativo no seu conxunto resulta a seguinte:

- Existen normas xerais de ámbito estatal, a Lei 27/1999, de 16 de xullo, de Cooperativas
- E numerosas normas no ámbito de cada Comunidade Autónoma.
- No caso de Galicia dispoñemos a Lei 5/1998, de 18 de decembro, de Cooperativas de Galicia e das súas posteriores modificacións.
- En Europa, a Sociedade Cooperativa Europea, coa súa regulación específica

En Galicia, a Lei di:

Artigo 2. Ámbito de aplicación. 1

Esta lei autonómica aplicaráselles a todas as entidades cooperativas con domicilio social na Comunidade Autónoma de Galicia que realicen a súa actividade cooperativizada con carácter principal dentro do territorio da Comunidade galega, todo isto sen prexuízo de que establezan relacións xurídicas con terceiras persoas ou de que realicen actividades de carácter instrumental, persoais, accesorias ou complementarias ao seu obxecto social establecendo sucursais fóra do devandito territorio.

Entenderase que a actividade cooperativizada se desenvolverá con carácter principal na Comunidade Autónoma de Galicia cando a dita actividade se desenvolva maioritariamente dentro do seu ámbito territorial.

Igualmente, esta lei aplicaráselles a todas as unións, federacións e confederacións de cooperativas que, con domicilio social na Comunidade Autónoma de Galicia, desenvolvan o seu obxecto social principalmente neste ámbito territorial.

1 Artigo modificado pola Lei 14/2011, do 16 de decembro, pola que se modifica a Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia (DOG núm. 2, do 3 de xaneiro de 2012).

1.2. Concepto e definición de cooperativa

Se ben cada lexislación e país define con singularidades as sociedades cooperativas, en termos xerais coinciden en que é unha asociación autónoma de persoas que se unen voluntariamente para satisfacer as súas necesidades e aspiracións económicas, sociais e culturais comúns a través dunha empresa de propiedade conxunta e controlada democraticamente.



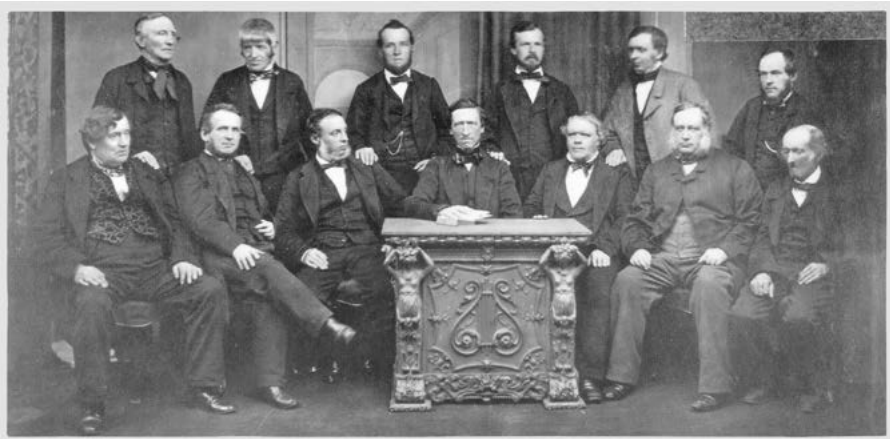
As cooperativas son a única forma de organización coñecida que conta cunha definición e un código ético acordado e consensuado de forma colexiada ou colectiva internacionalmente. Os Valores e Principios plasman o fundamental e son a guía, o faro que alumea o modo de ser, de estar e de facer negocio e xerar benestar das cooperativas, e mostran a tradición dun modelo de sociedade e pertenza de negocio de éxito e de longa duración.

Ante a forma de facer negocio doutras clases de empresas, cuxos propietarios só buscaban e buscan o seu propio beneficio, en moitos casos limitándose só a seren inversores ou accionistas, a identidade das cooperativas (a marca cooperativa) é cada vez máis desexable, atractiva e xusta. Este mesmo Manual busca transmitir a mensaxe das cooperativas e afianzar a súa identidade.

É unha sociedade de persoas, en contraposición coas sociedades onde o eixe e compoñente nuclear da súa actuación e organización é o capital.

Os **principios e valores** que as iluminan e informan son os elementos distintivos das organizacións e empresas cooperativas.

En 1844, os **Pioneiros de Rochdale**, fundadores da primeira cooperativa da historia, formularon un sistema de principios simple, claro e contundente, que lles asegurou a condución da organización en beneficio dos seus socios.



En relación aos **Valores das Cooperativas**, podemos afirmar que estas se basean nos valores de **autoaxuda, responsabilidade propia, democracia, igualdade, equidade e solidariedade**. Seguindo a tradición iniciada polos seus fundadores, os socios da cooperativa cren nos valores éticos da honestidade, a sinceridade, a responsabilidade social e a preocupación polos demais. É moi importante coñecer e practicar estes valores diante dos socios e fronte aos críticos externos (e, ás veces, internos) co modelo cooperativo.

En relación cos **Principios das Cooperativas**, son moi directos:

- **1. Afiliación voluntaria e aberta.** As cooperativas son organizacións voluntarias, abertas a todas as persoas que queiran utilizar os seus servizos e que desexen aceptar as responsabilidades da afiliación, sen discriminación de xénero, social, racial, política ou relixiosa.
- **2. Control democrático dos membros.** As cooperativas son organizacións democráticas controladas polos seus membros, que participan activamente no establecemento das súas políticas e na toma de decisións. Todas as persoas que desempeñan a función de representantes seleccionadas son responsables diante dos membros. Nas cooperativas primarias, todos os membros teñen dereito a voto (un membro, un voto), se ben a Lei 5/1988 de Cooperativas de Galicia permite o voto ponderado en función da actividade desenvolta.
- **3. Participación económica dos socios.** Os socios contribúen de forma equitativa ao capital da cooperativa e contrólano democraticamente. Polo menos unha parte do capital adoita ser propiedade común da cooperativa. Cando corresponde, os membros adoitan recibir unha compensación limitada sobre o capital subscrito como requisito da afiliación.
- Os membros destinan os beneficios a calquera das seguintes finalidades:
 - Desenvolver a súa cooperativa (por exemplo mediante a constitución de reservas, unha parte das cales é indivisible).
 - Beneficiar aos socios en proporción ás súas transaccións coa cooperativa.
 - Apoiar outras actividades aprobadas pola afiliación.
- **4. Autonomía e independencia.** As cooperativas son organizacións autónomas de autoaxuda xestionadas polos seus membros. Cando chegan a un acordo con organizacións externas –incluídos os gobernos– ou se aumenta o seu capital de fontes externas, deberá facerse de forma que se asegure o control democrático dos seus membros e se manteña a autonomía da cooperativa.

- **5. Educación, formación e información.** As cooperativas ofrecen educación e formación a membros, representantes elixidos, directivas e persoal empregado, para que poidan contribuír de forma efectiva ao desenvolvemento das súas cooperativas. Así mesmo, informan ao público xeral –particularmente ás persoas novas e aos líderes de opinión– sobre a natureza e os beneficios da cooperación.
- **6. Cooperación entre cooperativas.** As cooperativas serven de forma máis efectiva aos seus membros e fortalecen o movemento cooperativo traballando con estruturas locais, nacionais, rexionais e internacionais.
- **7. Sentimento de comunidade.** As cooperativas traballan para o desenvolvemento sostible das súas comunidades a través de políticas aprobadas polos seus membros.

A participación democrática das súas persoas socias é a característica que dá forma de cooperativa. É unha parte fundamental do que distingue ás cooperativas dos modelos de negocio propiedade de inversores. Porén, non é a única característica. Trátase de sociedades que están ao servizo da súa base social e reparten beneficio en función do uso que a base social fai delas. Neste senso, a definición máis usada describe ás cooperativas como unha asociación autónoma de persoas que se unen



voluntariamente para satisfacer as súas necesidades e aspiracións económicas, sociais e culturais comúns a través dunha empresa de propiedade conxunta e controlada democraticamente.

Así, o Departamento de Agricultura de EEUU define ás cooperativas agroalimentarias como ***unha empresa propiedade dos usuarios, controlada polos usuarios, que reparte beneficios en función do seu uso***. Definición que contén moi resumidamente características importantes, como a estreita vinculación económica dos socios coa actividade da cooperativa, o control real e efectivo que exercen en calidade de propietarios sobre a mesma e o reparto dos excedentes e/ou déficit que se xeran en función do uso da mesma. Aparece, por tanto, a característica de socio - propietario e socio - usuario, que xera grandes diferenzas co resto de empresas mercantís.

A agrupación de persoas que conforman as cooperativas, cos seus singulares valores e principios, deu lugar a dotala dunha proxección internacional, mediante a creación dunha organización denominada Alianza Cooperativa Internacional (ACI), convertendo ás cooperativas non só nunha forma de organizar as persoas cunha finalidade socio-económica, senón en todo un movemento global.

A Alianza Cooperativa Internacional é unha federación de cooperativas que serve para reunir, representar e servir a cooperativas de todo o mundo. A organización foi fundada en Londres en 1895. Na actualidade representa a 1000 millóns de persoas de 94 países nos cinco continentes.

Nas cooperativas, a autoridade téñena as persoas, mentres que no resto de empresas, a autoridade a ten o capital. Nas cooperativas, o capital é unha ferramenta para proporcionar servizos aos socios, mentres que nas sociedades de tipo mercantil, esa ferramenta básica é o desenvolvemento dunha actividade para a obtención dun beneficio que retribúa o capital. Nas empresas cooperativas, a distribución dos beneficios ou perdas vén determinada segundo a participación de cada persoa socia na actividade cooperativizada, mentres que noutros tipos de sociedades, a distribución dos beneficios ou perdas se realiza en función do capital.

Nas cooperativas agroalimentarias, o socio cooperativista achégase á cooperativa para mercar os insumos e servizos que precisa para a produción e para a comercialización da produción agraria e gandeira etc. Ao participar, dispón de seguridade na relación comercial e financeira, ademais de que ten acceso aos remanentes, en función da súa actividade e participa na toma de decisións da empresa.

Sobre o concepto legal de cooperativa, ao fío do que estamos comentando, con representación expresa dos seus valores e principios, a lexislación galega manifesta que:

Artigo 1. Concepto.

1. A cooperativa é unha sociedade de capital variable que, con estrutura e xestión democrática, en réxime de libre adhesión e baixa voluntaria, desenvolve unha empresa de propiedade conxunta, a través do exercicio de actividades socioeconómicas, para prestar servizos e para satisfacer necesidades e aspiracións dos seus socios, e en interese pola comunidade, mediante a participación activa deles, distribuindo os resultados en función da actividade cooperativizada.
2. A xestión e o goberno da sociedade cooperativa correspóndenlles exclusivamente a esta e ós seus socios.
3. Calquera actividade económico-social poderá desenvolverse mediante unha sociedade constituída ó abeiro desta lei.
4. A sociedade cooperativa axustarase na súa estrutura e no seu funcionamento ós principios establecidos pola Alianza Cooperativa Internacional aplicados no marco desta lei.

Lei 5/1998, do 18 de decembro, de Cooperativas de Galicia

Con todo, hai numerosas definicións de cooperativa. Tamén traemos aquí a definición da Lei 27/1999, de 16 de xullo, de Cooperativas, para a cal a cooperativa é una sociedade constituída por persoas que se asocian, en réxime de libre adhesión e baixa voluntaria, para a realización de actividades empresariais, encamiñadas a satisfacer as súas necesidades e aspiracións económicas e sociais, con estrutura

e funcionamento democrático, conforme aos principios formulados pola alianza cooperativa internacional, nos termos resultantes da presente Lei.

As cooperativas autoregúlanse por uns Estatutos, ao igual que os pioneiros, nos cales recóllense os principios que as iluminaron e a singularizaron dende o seu inicio.



1.3. Os estatutos sociais das cooperativas

As cooperativas están obrigadas a regular o seu funcionamento a través dos **Estatutos Sociais**, que serven para adecuar a lei ás necesidades e particularidades de cada empresa cooperativa.

Artigo 14. Contido mínimo dos estatutos.

1. Os estatutos das sociedades cooperativas suxeitas a esta lei deberán regular como contido mínimo os seguintes extremos:

- 1) A denominación da sociedade.
- 2) O domicilio social.
- 3) O obxecto social.
- 4) O capital social mínimo.
- 5) O ámbito territorial onde desenvolverá as actividades cooperativizadas cos seus socios.
- 6) A duración da sociedade.
- 7) As condicións e os requisitos para adquiri-la condición de socio e o réxime de baixa.
- 8) A cuantificación e o establecemento do réxime da participación mínima do socio na actividade cooperativa que desenvolve o seu obxecto e fin social, podendo establecer e regula-lo principio de exclusividade.

9) As obrigas e os dereitos dos socios.

10) As normas de disciplina social, a tipificación das infraccións e sancións, o procedemento sancionador e os recursos.

11) A forma de publicidade e o prazo para convoca-la asemblea xeral, ordinaria e extraordinaria, en primeira e segunda convocatoria.

12) A achega obrigatoria mínima ó capital social para adquiri-la condición de socio da cooperativa.

13) A composición do órgano de administración, e se é o caso, do de intervención e do comité de recursos da cooperativa, así como a duración do mandato dos seus membros.

14) O réxime de transmisión das achegas dos socios, así como o seu dereito de reembolso sobre elas.

15) O réxime das seccións que se creen, se é o caso, na cooperativa.

16) As causas de disolución da cooperativa.

17) Calquera outra materia esixida por esta lei.

2. Os estatutos poderán ser desenvolvidos a través do regulamento de réxime interno, que deberá ser aprobado pola asemblea xeral.

Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia

1.4. Regulamento de Réxime Interno

De xeito voluntario, a cooperativa pode dispoñer dun Regulamento de Réxime Interno, aprobado pola Asemblea Xeral e cuxo contido e estrutura serán definidos polos socios respectando sempre o marco legal e estatutario. O Regulamento de Réxime Interno non pode contravir a Lei ou os Estatutos Sociais.



Na maioría dos casos este Regulamento de Réxime Interno recolle os distintos acordos de contido obrigatorio que se encontran dispersos (normas relativas á

actividade, acordos puntuais da Asemblea Xeral ou do Consello Reitor, normas cooperativas da lei ou doutras normas), ou ben desenvolve aspectos societarios, organizacionais ou de xestión.

É habitual establecer o Regulamento de Réxime Interno para o desenvolvemento de aspectos relacionados co pago por calidade, pautas para a realización de colleitas ou de campañas etc. Tamén é habitual e recomendable redactar o Regulamento de Réxime Interno unha vez que a cooperativa ten ben experimentado previamente que as normas que se establecen son necesarias e de interese para o normal desenvolvemento social da cooperativa. Neste senso, en moitos casos o Regulamento de Réxime Interno non deixa de ser unha recompilación de acordos que ano tras ano vai perfeccionando o funcionamento operativo interno da cooperativa. Finalmente, é recomendable que o Regulamento de Réxime Interno non contradiga as propias normas que emanan da política agraria, consellos reguladores de Denominación de Orixe e Indicacións Xeográficas Protexidas, e outras normas de calidade e de seguridade alimentaria.

1.5. Diferenzas con outras fórmulas societarias

Cremos que é necesario facer unha pequena reflexión sobre as diferenzas das cooperativa en relación a outras figuras societarias e actores económicos e/ou sociais. Existen dúas diferenzas directas e outra indirecta de igual ou superior importancia:

- **Primacía das persoas e do fin social sobre o capital:** Sempre primeiro as persoas e as súas circunstancias sobre os demais intereses. Non podería ser doutra maneira nunha sociedade que funciona basicamente polo principio “*unha persoa un voto*”. Isto implica:
 - Xestión autónoma e transparente, democrática e participativa.

- Prioriza a toma de decisións en función das persoas e das súas achegas de traballo e servizos prestados ou recibidos da entidade ou en función do fin social, nunca en relación coas súas achegas ao capital social.
- **Aplicación dos resultados obtidos** da actividade económica principalmente **en función do traballo achegado, do servizo ou a actividade** realizadas polas socias e socios ou polos seus membros e, no seu caso, en función do fin social obxecto da entidade. Os beneficios, ou remanentes, da actividade repártense en función das achegas dos socios e non en función do capital destes, como nas sociedades de capital ou capitalistas.
- **Promoción da solidariedade interna** e coa sociedade que favoreza o compromiso co desenvolvemento local, a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, a cohesión social, a inserción de persoas en risco de exclusión social, a xeración de emprego estable e de calidade, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e a sostibilidade. Tal vez, esta característica é máis descoñecida pola sociedade. Precisamente, necesítase unha maior decisión e un maior investimento das cooperativas en dar a coñecer este carácter mutualista e solidario entre os socios e coa sociedade local que os rodea.

Estas características diferenciadoras non deben impedir que sexan igual de eficaces e eficientes que o resto de empresas doutra natureza, como as de capital, por exemplo. Neste senso, de cando en vez, convén recorrer a fondos documentais que conteñan os balances de empresas de todo tipo, entre os que tamén haxa cooperativas, para decatarnos que nos atopamos con rateos de solvencia, liquidez, rendementos e mesmo EBITDAs moi semellante ás empresas do mesmo sector.

As diferenzas en balances e na xestión máis destacables son as relacionadas coa disposición dun maior nivel de liquidez que a media das empresas, coa finalidade de facer sempre fronte aos pagos ou unha estratexia máis conservadora e prudente no intre de facer negocios, para poder sempre explicar axeitadamente as xestións realizadas ao conxunto dos socios.

2. Clases ou tipos de cooperativas

Hai varios xeitos para realizar clasificacións das cooperativas. En primeiro lugar, tendo en conta o grao, as cooperativas poden ser:

- De **primeiro grao**, cando os seus socios (mínimo 2, en xeral) son persoas físicas ou xurídicas.
- De **segundo ou ulterior grao**, cando están constituídas por dúas (mínimo) ou máis cooperativas da mesma ou distinta clase, e outras persoas xurídicas sempre que non superen un 25% do total de socios.

Á súa vez, as cooperativas de primeiro grao poden clasificarse en función do obxecto social en:

- Cooperativas de traballo asociado
- Cooperativas agrarias
- Cooperativas do mar
- Cooperativas de consumidores e usuarios
- Cooperativas de vivenda
- Cooperativas de explotación comunitaria da terra
- Cooperativas de crédito
- Cooperativas de servizos
- Cooperativas de transportistas
- Cooperativas do mar
- Cooperativas de seguros
- Cooperativas sanitarias
- Cooperativas de ensino



2.1. Cooperativas agrarias

As cooperativas agrarias **asocian a titulares de explotacións agrícolas, gandeiras ou forestais** e teñen como obxecto a realización de todo tipo de actividades e operacións encamiñadas ao **mellor aproveitamento das explotacións dos seus socios, dos seus elementos ou compoñentes e da cooperativa** e á **mellora da poboación agraria e do desenvolvemento do mundo rural**, así como a atender a calquera outro fin ou servizo que sexa propio da actividade agraria, gandeira, forestal ou que estea directamente relacionados con elas e coa súa implantación ou actuación no medio rural.

Tamén poderán formar parte como socias de pleno dereito as **sociedades agrarias de transformación**, as comunidades de bens e as sociedades civís ou mercantís que teñan o mesmo obxecto social ou actividade complementaria e se encontre comprendido no primeiro parágrafo do artigo 111 da Lei 5/1998, de cooperativas de Galicia.

As cooperativas agroalimentarias poderán realizar un **volumen de operacións con terceiros non socios que non sobrepase o 50 por cento** do total das da cooperativa.

Artigo 111. Suxeitos, obxecto e ámbito.

1. Son cooperativas agrarias as que integran a titulares de explotacións agrícolas, gandeiras ou forestais, que terán por obxecto a realización de todo tipo de operacións encamiñadas ao mellor aproveitamento das explotacións das súas persoas socias, dos seus elementos ou compoñentes e da cooperativa e á mellora da poboación agraria e do desenvolvemento do medio rural, así como a atender calquera outro fin ou servizo que sexa propio da actividade agrícola, gandeira ou forestal ou estea relacionado directamente con elas.

As explotacións agrarias das súas persoas socias deberán estar dentro do ámbito territorial da cooperativa, establecido estatutariamente.

2. Poderá ser persoa socia dunha cooperativa agraria a compañía familiar galega, constituída formalmente e debidamente documentada, que se configura como unidade económica única, e para todos os efectos considerados nesta lei coa consideración de persoa socia única, constituída polas persoas e consonte o

establecido na Lei de dereito civil de Galicia, que rexerá, como dereito supletorio desta lei, en canto resulte aplicable á natureza da sociedade cooperativa e das súas persoas socias.

Con independencia do sinalado no parágrafo anterior, os estatutos poderán establecer, con carácter xeral, a forma na que os membros da comunidade familiar vinculados á explotación agraria da persoa socia, ou quen con ela conviva, poidan beneficiarse das actividades e dos servizos que a cooperativa desenvolva ou preste.

3. Se os estatutos o prevén, no caso de que o ou a titular da explotación deixe de selo, poderá substituílo ou substituíla na súa condición de persoa socia da cooperativa, subrogándose en todos os dereitos e obrigas contraídos por ela coa cooperativa ou inherentes á súa participación en calidade de persoa socia nela, sen necesidade de transmisión, a que o ou a substitúa na dita condición por calquera título admitido en dereito.

En todo caso, debe cumprir o resto dos requisitos para adquirir a condición de persoa socia e ser admitida polo órgano de administración.

4. A cooperativa agraria poderá, con carácter accesorio e subordinado, procurar bens e servizos para o consumo das súas persoas socias e das persoas que con elas convivan ata un 50% da actividade principal que ela realice coas súas persoas socias, producindo os bens e servizos que proporcionen ou adquiríndoos de terceiras persoas.

A subministración destes bens e servizos terá a consideración de operacións societarias internas, resultando a mesma cooperativa, así como as súas persoas socias, como consumidoras directas.

No suposto de superar o dito límite, estará obrigada a crear a correspondente sección de consumo.

Poderán realizar operacións con terceiras persoas ata o límite e cos requisitos previstos no número 7 deste artigo.

5. As cooperativas agrarias poderán subscribir con outras da mesma clase os acordos intercooperativos que correspondan, para o cumprimento dos seus obxectos sociais. En virtude destes acordos, a cooperativa e as súas persoas socias poderán realizar operacións de subministración ou entrega de produtos ou servizos na outra cooperativa; tales feitos terán a mesma consideración que as operacións cooperativizadas desenvolvidas coas propias persoas socias e non como terceiras persoas.

6. As operacións que realicen as cooperativas agrarias e as de segundo grao que as agrupen con produtos ou materias, incluso subministrados por terceiras persoas,

consideraranse, para todos os efectos, actividades cooperativas internas co carácter de operacións de transformación primaria, sempre que se destinen unicamente ás explotacións das súas persoas socias.

7. As cooperativas agrarias poderán realizar operacións cooperativizadas con terceiras persoas non socias ata un límite máximo do 50% da facturación global do total das realizadas polas persoas socias, podendo solicitar polas causas e procedemento e ante o órgano establecido no artigo 8 desta lei un incremento da dita porcentaxe.

A cooperativa deberá reflectir esta circunstancia na súa contabilidade de forma separada e independente e de maneira clara e inequívoca.

8. Aquelas persoas socias que non desenvolvan a actividade cooperativizada establecida nos estatutos sociais durante un período de doce meses pasarán á condición de persoas socias excedentes das reguladas no artigo 28 desta lei. Bastará para isto, logo da audiencia de quen teña interese, unha comunicación fidedigna do órgano de administración á persoa socia inactiva, poñéndoa en coñecemento desta circunstancia. Contra este acordo, a persoa socia poderá recorrer nos termos previstos nesta lei para os acordos do órgano de administración, ben que a interposición do recurso non terá efectos suspensivos sobre o acordo obxecto de recurso, que será executivo desde a súa comunicación.

O cómputo dos doce meses realizarase desde a data en que exista constancia fidedigna da súa inactividade, e pasará á condición de excedente, cos dereitos e coas limitacións inherentes á dita figura, á recepción da comunicación por parte do órgano de administración, unha vez vencido o prazo mencionado.

A persoa socia excedente prevista neste artigo poderá recuperar a condición de persoa socia activa se, logo da autorización por parte do órgano de administración, cumpre coa actividade cooperativizada establecida nos estatutos sociais da entidade, durante un período non inferior a seis meses consecutivos. Comprobada esta circunstancia por parte do órgano de administración, logo da solicitude da persoa socia, deberá comunicarlle a súa condición de persoa socia activa nun prazo non superior a quince días, contado desde a mencionada solicitude. Pasado o dito prazo sen comunicación expresa, entenderase recuperada para todos os efectos a dita condición.

9. En calquera caso, a persoa socia que perda os requisitos para selo sen que fixese uso da posibilidade establecida no artigo 28 desta lei, e requirida de forma fidedigna polo órgano de administración poñéndoa en coñecemento da súa situación, sen que no prazo dun mes desde que fose requirida se pronunciase ao respecto, pasará

de forma automática á condición de cooperativista excedente, todo iso salvando o seu dereito a causar baixa en calquera momento.

Artigo modificado pola Lei 14/2011, do 16 de decembro, pola que se modifica a Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia (DOG núm. 2, do 3 de xaneiro de 2012).

As seccións

Os Estatutos da cooperativa poderán prever e regular a constitución e funcionamento de **seccións** que desenvolven, dentro do obxecto social, **actividades económico-sociais específicas** con autonomía de xestión, patrimonio separado e contas de explotación diferenciadas, sen prexuízo da contabilidade xeral da cooperativa. A representación e xestión da sección corresponderá, en todo caso, ao Consello Reitor da Cooperativa. A presenza das seccións nas cooperativas agroalimentarias xerou un debate moi amplo, hoxe totalmente esgotado. Agás as Seccións de Crédito, por razóns obvias, as cooperativas agroalimentarias a penas consideraron a posibilidade de abrir seccións, segundo a Lei, con diferentes actividades. A principal razón é a necesidade de levar un control minucioso e profesional de todas as actividades da empresa, que coas seccións pode quedar moi diluído. Con todo, é moi habitual a presenza de seccións con efectos económico-contables nas cooperativas agroalimentarias coa finalidade de avaliar as diferentes actividades ao servizo dos intereses de socios e socias.

Capítulo aparte merecen as **seccións de crédito das cooperativas**. A súa orixe debeuse fundamentalmente ás necesidades financeiras para o funcionamento das cooperativas e ao convencemento dos socios de que a propia empresa cooperativa pode ser capaz de remunerar máis axeitadamente os seus aforros e, á vez, asegurarlles a súa demanda crediticia nunhas condicións especiais. En Galicia teñen unha forte implantación na comarca de Ferrolterra, e son un activo de enorme importancia no financiamento do rural desta comarca galega.

As cooperativas de calquera clase, excepto as de crédito, poderán ter, se os seus estatutos o preveñen, unha sección de crédito, **sen personalidade xurídica independente da cooperativa** da que forma parte, **limitando as súas operacións**

activas e pasivas á propia cooperativa e aos seus socios, sen prexuízo de poder rendibilizar os seus excesos de tesourería a través de entidades financeiras. O volume das operacións activas da sección de crédito en ningún caso poderá superar o 50% dos recursos propios da cooperativa.



3. As persoas socias das cooperativas

Poden ser **Persoas Socias** dunha cooperativa, **en función da actividade cooperativizada**, tanto as persoas físicas como xurídicas, públicas ou privadas e as comunidades de bens. En xeral, son as Persoas que participan na actividade cooperativizada propia do obxecto social e con carácter indefinido.

Artigo 18. Persoas que poden ser socios.

1. Nas cooperativas de primeiro grao poden ser socios tanto as persoas físicas coma as xurídicas, públicas ou privadas, e as comunidades de bens, coas particularidades que puidesen establecerse para cada clase de cooperativa de que se trate no título III desta lei.

Nas cooperativas de segundo grao só poden ser socios as sociedades cooperativas e os socios de traballo daquelas, así como outras sociedades de carácter non cooperativo cando exista a necesaria converxencia de intereses e necesidades, sempre e cando os estatutos non o prohiban.

2. Calquera administración ou ente público con personalidade xurídica poderá ser socio dunha cooperativa para a prestación de servizos públicos e o exercicio da iniciativa económica pública, sempre que non supoña exercicio de autoridade pública.

3. Ninguén poderá ser socio dunha cooperativa a título de empresario, contratista, capitalista ou outro análogo respecto dela ou dos socios como tales.

Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia

Dentro das persoas socias, tamén pode haber as **Persoas Socias Colaboradoras**, que son persoas físicas ou xurídicas que, sen poder desenvolver plenamente a actividade cooperativizada propia do obxecto social da cooperativa, poden contribuír á súa consecución. A súa existencia debe estar recollida nos Estatutos.

Artigo 29. Socios colaboradores

1. Os estatutos poderán prever e regular a existencia de socios colaboradores, persoas físicas ou xurídicas, públicas ou privadas, que, sen poderen realizar plenamente o obxecto social cooperativo, poidan colaborar na súa consecución.

Estatutariamente determinaranse os dereitos e as obrigas, fixándose en todo caso a achega obrigatoria mínima, o desembolso dela, os requisitos para adquirir a condición de socio, o seu réxime de baixa e o dereito ao retorno cooperativo, e, no non previsto por eles, por acordo da asemblea xeral. O conxunto destes socios, agás que sexan sociedades cooperativas, non poderá superar un terzo dos membros do órgano de administración, sen que en ningún caso poidan desempeñar os cargos de presidente e vicepresidente del.

Os socios colaboradores que acheguen exclusivamente capital percibirán o xuro pactado, que non poderá ser inferior ao percibido polos socios, nin exceder en máis de seis puntos do xuro legal do diñeiro, sen que en ningún caso teñan dereito a percibir o retorno cooperativo.

2. Tamén poderán ser socios colaboradores aquelas cooperativas coas que se subscribise un acordo de colaboración intercooperativo, nas mesmas condicións establecidas no número anterior.

Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia

Poderán pasar a ostentar a condición de **socios excedentes** aqueles socios que por causa xustificada non realicen a actividade que motivou o seu ingreso na cooperativa e non soliciten a súa baixa.

Artigo 28. Socios excedentes.

1. Nas cooperativas, agás as de vivendas, poderá concedérselle-la condición de socio excedente a aqueles socios que por causa xustificada deixen de selo, mediante solicitude por escrito dirixida ó órgano de administración, que deberá resolver no prazo de dous meses.

Transcorrido o dito prazo sen resolución expresa, entenderase admitida a solicitude.

2. Os estatutos da cooperativa poderán regula-los dereitos, as obrigas e o réxime dos socios excedentes, respectando en todo caso as seguintes normas:

a) O dereito a recibi-lo xuro pactado polas súas achegas ó capital social, ou o que acorde a asemblea xeral para este tipo de figura societaria, e ó reembolso daquelas nas mesmas condicións e prazos que para o resto dos socios.

b) Non terán dereito ó retorno cooperativo, se ben poderán utiliza-los servizos da cooperativa en canto resulte legalmente compatible coa súa condición persoal.

c) Non poderán formar parte do órgano de administración, intervención, comité de recursos, nin ser liquidadores, pero poderán participar na asemblea xeral, con voz e voto.

d) Non estarán obrigados a realizar novas achegas ó capital social.

e) A súa baixa terá sempre a consideración de xustificada.

3. Se o socio excedente volvese reuni-las condicións e os requisitos para ser socio activo, poderá solicitalo do órgano de administración, que autorizará de contado a recuperación da dita condición, con tódolos dereitos e obrigas inherentes a ela.

Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia.

Os Estatutos poderán prever a admisión de **socios de traballo**, persoas físicas, cuxa actividade cooperativizada consistirá na **prestación do seu traballo persoal** na cooperativa. Serán de aplicación aos socios de traballo as normas establecidas na Lei para os socios traballadores das cooperativas de



traballo asociado, coas salvedades establecidas. Os estatutos poden prever un período de proba para os socios de traballo. Os estatutos que contemplesen a admisión de persoas socias de traballo fixarán os criterios para unha equitativa e ponderada participación das mesmas na cooperativa.

Se o prevén os Estatutos e se acorda no momento da admisión, poderán establecerse **vínculos sociais de duración determinada**, e sempre que o conxunto destes socios

non sexa superior á quinta parte dos socios de carácter indefinido da clase de que se trate, serán as Persoas Sociais a Proba.

Artigo 27. Socios a proba.

1. Nas cooperativas de primeiro grao, agás vivendas, crédito e seguros, se os estatutos o prevén e regulan, poderán existir socios a proba, por un período, na dita condición, non superior a doce meses, salvo o previsto no punto 2 do artigo 107 desta lei.

2. Os socios a proba teñen os mesmos dereitos e obrigas cós demais socios, agás que:

- a) Non poden realizar achegas ó capital social, nin satisfacer ningunha cota.
- b) Poden resolve-la relación de forma unilateral. A mesma facultade recoñéceselle ó órgano de administración.
- c) Non responden das perdas sociais, nin perciben retorno cooperativo.
- d) Non poden ser electores nin elixibles para ocupar cargos nos órganos sociais.

3. Transcorrido o prazo da situación a proba e sen denuncia previa por ningunha das partes, o socio, logo de desembolso da achega obrigatoria e, se é o caso, da cota de ingreso, adquirirá a condición de socio indefinido con tódolos dereitos e obrigas inherentes a ela.

4. O total de socios a proba que exista en cada momento non poderá superar máis dun quinto do total de socios da cooperativa.

Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia.

3.1. Procedemento de admisión dun socio

O procedemento de **admisión dun novo socio** é o seguinte:

- Os estatutos establecerán os **requisitos** necesarios para poder ser socio da Cooperativa.

- A solicitude para a adquisición da condición de socio formularase por **escrito ao Consello Reitor**, que deberá resolver e comunicar a súa decisión no prazo non superior a tres meses, a contar dende o recibo daquela.
- Transcorrido o prazo sen terse adoptado a decisión, entenderase estimada.
- O acordo do Consello Reitor será motivado e pode recorrerse..

Para adquirir a condición de socio será necesario **subscribir a achega obrigatoria ao capital social** que lle corresponda, efectuar o seu desembolso e ingresar, no seu caso, a **cota de ingreso**.

É necesario facer unha **reflexión sobre as Persoas Socias** das cooperativas agroalimentarias, e tratar algúns aspectos de tipo social que os equipos dirixentes das cooperativas deben ter presentes no intre de admitir e/ou realizar unha labor de captación.



En primeiro lugar, as Persoas socias teñen múltiples condicións nas cooperativas. Por un lado, son as persoas socias e, por outro, tamén poden ser ou serán provedoras, clientas e/ou incluso persoas traballadoras.

Como persoa provedora da cooperativa necesitamos que sexa unha persoa socia que achegue volume operativo de compra e que sexa unha persoa comprometida coas decisións de compra conxunta da cooperativa. Para unha actividade de aprovisionamento non necesitamos persoas socias que non se comprometan nin teñan volume operativo de compra. Dificilmente unha cooperativa dará bos resultados se os socios non teñen unha boa dimensión



empresarial nas súas actividades profesionais agrarias ou gandeiras. Por tanto, os equipos dirixentes deberán procurar que as persoas socias sexan persoa profesionais con actividade e comprometidas coa operativa da cooperativa.

3.2. Baixa da persoa socia

A baixa da persoa socia é unha das tarefas recorrentes das cooperativas, especialmente das que dispoñen dun número elevado de persoas socias. As baixas poden ser dos seguintes tipos:

- **Voluntaria:** en calquera momento mediante preaviso **por escrito ao Consello Reitor** no prazo que fixen os Estatutos. O Consello Reitor **cualificará** (xustificada / non xustificada) **e determinará os efectos** da baixa, que deberá formalizala no prazo que establezan os Estatutos, por **escrito motivado** que haberá de ser comunicado ao socio interesado. Transcorrido dito prazo sen resolución do Consello Reitor, o socio poderá considerar a súa baixa como xustificada aos efectos da súa liquidación e reembolso de achegas ao capital. **Será xustificada a baixa cando** se realice co preaviso fixado e se cumpra cos compromisos de permanencia vixentes, nos supostos de que se solicite a consecuencia de acordos da asemblea que impliquen **obligacións ou cargas gravemente onerosas** non previstas nos estatutos, e nos casos en que se recoñeza o dereito de separación o socio. Os Estatutos poderán esixir o compromiso da persoa socia de non darse de baixa voluntariamente, sen xusta causa que cualifique a esta de xustificada ata o **final do exercicio económico** no que queira causar baixa ou ata que transcorra, dende a súa admisión, o **tempo** que fixen os Estatutos, que non será superior a cinco anos.
- **Obrigatoria:** cando a persoa socia perda os requisitos esixidos para selo segundo a Lei ou os estatutos.
- **Expulsión:** por falta moi grave prevista nos estatutos. A expulsión dunha persoa socia só



procederá por **falta moi grave** recollida nos estatutos da cooperativa. A apertura do expediente é **competencia** indelegable do **Consello Reitor**. O acordo será executivo unha vez sexa ratificado pola **Asemblea Xeral**, mediante votación secreta, ou, se o hai, polo Comité de Recursos ou cando teña transcorrido o prazo para recorrer ante os mesmos sen telo feito.

Artigo 20. Baixa da persoa socia.

1. A persoa socia poderá darse de baixa voluntariamente na cooperativa en calquera momento, mediante preaviso por escrito ao órgano de administración. O prazo de preaviso, que fixarán os estatutos, non poderá ser superior a un ano.

Para os efectos previstos no artigo 64 desta Lei, para o reembolso de achegas entenderase producida a baixa ao termo do prazo de preaviso.

O incumprimento do prazo de preaviso dará lugar á correspondente indemnización de danos e perdas, e a baixa será considerada como inxustificada, agás que o órgano de administración, baseándose nas circunstancias que concorran, a aprecie como xustificada.

2. Os estatutos poderán esixir o compromiso da persoa socia de non darse de baixa voluntariamente, sen xusta causa que a cualifique de xustificada, ata o final do exercicio económico no que queira causar baixa ou ata que transcorrese, desde a súa admisión, o tempo que fixen os estatutos, que non poderá ser superior a dez anos.

Se o preveñen os estatutos, o incumprimento pola persoa socia do compromiso a que fai referencia o parágrafo anterior autoriza á cooperativa a esixirlle á persoa socia participar, ata o final do exercicio económico ou do período comprometido, nas actividades e nos servizos cooperativizados nos termos nos que viña obrigada ou, na súa falta, a esixirlle a correspondente indemnización de danos e perdas. En todo caso, a súa baixa será considerada como inxustificada, agás que o órgano de administración, baseándose nas circunstancias que concorran, a aprecie como xustificada.

Tanto no suposto de incumprimento do prazo de preaviso como do período de permanencia comprometido os estatutos sociais poderán determinar como penalidade o incremento dun 10% do importe resultante de aplicar as deducións sobre todas as cantidades reembolsables, incluído o retorno cooperativo e os fondos de reserva repartibles que, se é o caso, lle poidan corresponder, previstas para o suposto de baixa non xustificada no artigo 64.1, todo isto sen prexuízo do dereito da cooperativa a ser resarcida dos danos e perdas causados. Os

estatutos sociais poderán determinar os criterios obxectivos para cuantificar os danos e perdas esixibles, dos que en todo caso se deducirá a penalización anterior, no suposto de que se aplicase.

3. Terán a consideración de xustificadas as baixas que teñan a súa orixe nas seguintes causas:

a) A adopción de acordos pola asemblea xeral que impliquen obrigas ou cargas gravemente onerosas, non previstas estatutariamente, se a persoa socia salvase expresamente o seu voto ou, estando ausente, manifeste a súa desconformidade por escrito dirixido ao órgano de administración da cooperativa, no prazo de dous meses desde a adopción do acordo. En ambos os dous casos deberá formalizar a súa solicitude de baixa dentro do mes seguinte á data de realización da asemblea ou da presentación do devandito escrito.

b) En todos os demais supostos previstos nesta lei ou nos estatutos.

4. Cesará obrigatoriamente a persoa socia que perda os requisitos esixidos para adquirir a dita condición.

A baixa obrigatoria será acordada polo órgano de administración, de oficio, por petición de calquera persoa socia, en todo caso logo de darlle audiencia á persoa socia afectada.

Para as persoas socias traballadoras e para as persoas socias de traballo, no suposto de perda definitiva dos requisitos para ser persoa socia na cooperativa, a baixa operará automaticamente sen necesidade de resolución expresa ao respecto por parte do órgano de administración, con independencia da obriga deste órgano de resolver no prazo de tres meses desde que tivese coñecemento sobre os efectos da baixa e dos recursos que corresponden á persoa socia con respecto ao acordo que se adopte para tal efecto. Se a persoa socia que incurso neste suposto de cesamento automático desempeña algún cargo en calquera dos órganos sociais da cooperativa, cesará automaticamente para todos os efectos neste, sen necesidade de ningún pronunciamento por parte da cooperativa. O cargo vacante deberá cubrirse segundo o establecido no artigo 45 desta lei.

A baixa obrigatoria terá a consideración de non xustificada cando a perda dos requisitos para adquirir a condición de persoa socia responda a un deliberado propósito desta de eludir obrigas ante a cooperativa ou beneficiarse indebidamente coa súa baixa obrigatoria.

5. O órgano de administración deberá resolver sobre a cualificación e os efectos da baixa nun prazo máximo de tres meses desde que lle fose comunicada; pasado o dito prazo, a baixa entenderase como xustificada, agás no caso de incumprimento do prazo de preaviso ou do compromiso de permanencia, todo isto sen prexuízo do disposto nesta lei para o reembolso de achegas no artigo 64.

Os acordos do órgano de administración sobre a cualificación e os efectos da baixa da persoa socia poderán ser impugnados ante a xurisdición competente, podendo ser obxecto de recurso previo ante o comité de recursos ou, na súa falta, ante a asemblea xeral, no prazo máximo de dous meses desde a notificación do acordo.

Artigo modificado pola Lei 14/2011, do 16 de decembro, pola que se modifica a Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia (DOG núm. 2, do 3 de xaneiro de 2012).

3.3. Liquidación e reembolso das achegas

Os **Estatutos regularán** o dereito dos socios ao reembolso das súas achegas ao capital social en caso de baixa na cooperativa. A liquidación farase segundo o balance de peche do exercicio no que se produce a baixa. O Consello Reitor terá un prazo dun mes desde a data da aprobación das contas do exercicio no que se produciu a baixa da persoa socia, para proceder a efectuar o cálculo do importe a retornar das súas achegas ao capital social, que lle deberá ser comunicado pola cooperativa.



No caso de **baixa non xustificada** por incumprimento do período de permanencia mínimo, poderase establecer una dedución sobre o importe resultante da liquidación das achegas obrigatorias, unha vez efectuados os axustes sinalados no punto anterior. Os Estatutos fixarán a porcentaxe a deducir, sen que esta poida superar o trinta por cento. O prazo de reembolso non poderá exceder os cinco anos no caso de expulsión ou baixa non xustificada, os tres anos no caso de baixa xustificada e un ano en caso de defunción, a contar dende a data do peche do exercicio no que a

persoa socia causou baixa. En caso de falecemento, o prazo máximo é dun ano dende o feito causante. As cantidades pendentes de reembolso non serán susceptibles de actualización, pero darán dereito a percibir o interese legal do diñeiro.

Transmisións das achegas



As achegas poderán transmitirse por **actos inter vivos**, unicamente a outros socios da cooperativa e a quen o vaia a ser dentro dos tres meses seguintes á transmisión. Por **sucesión mortis causa**, aos herdeiros se foran socios ou, se non o foran, previa admisión como tales que haberá de solicitarse nos seis meses seguintes. Noutro caso, terán dereito á liquidación do crédito correspondente á achega ao capital.

Artigo 63. Transmisión das achegas.

As achegas poderán transmitirse:

- a)** Por actos inter vivos, logo de notificación ós administradores, entre socios preferentemente e entre aqueles que reunindo os requisitos para seren socios se comprometan a selo nos tres meses seguintes, nos termos fixados nos estatutos.
- b)** Por sucesión mortis causa, ós *habentes causa* se fosen socios e así o soliciten ou, se non o fosen, logo de admisión como tales, que deberá solicitarse no prazo de tres meses desde o falecemento, sen resultar obrigado a desembolsar cota de ingreso.

Noutro caso, terán dereito á liquidación do crédito correspondente á achega social.

Se os herdeiros fosen varios, a cooperativa poderá esixir que o dereito á condición de socio sexa exercido por un só, co expreso consentimento dos demais, e se non houboese acordo entre os herdeiros procederase a aboárlle-la liquidación, conforme se prevé no apartado anterior, a aqueles que acrediten dereito a ela.

Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia

3.4. Obrigas das persoas socias

As persoas socias están obrigadas a cumprir cos deberes legais e estatutarios. E en especial:

- **Cumprir cos acordos** validamente adoptados polos órganos sociais da cooperativa.
- **Participar nas actividades cooperativizadas** que desenvolven a cooperativa para o cumprimento do seu fin social, na cantidade mínima obrigatoria establecida nos seus Estatutos.
- **Gardar segredo** sobre aqueles asuntos e datos da cooperativa cuxa divulgación poida prexudicar aos intereses sociais lícitos.
- **Aceptar os cargos** para os que foron elixidos, salvo xusta causa de escusa.
- **Cumprir** coas obrigacións económicas que lle corresponden.
- **Non realizar actividades competitivas** coas actividades empresariais que desenvolve a cooperativa, salvo autorización expresa do Consello Reitor.

Artigo 24. Obrigas dos socios.

Os socios están obrigados a:

- a)** Asistir ás reunións da asemblea xeral e dos demais órganos para os que fosen convocados.
- b)** Cumpri-los deberes legais e estatutarios así como os acordos validamente adoptados polos órganos sociais da cooperativa.
- c)** Participar na actividade cooperativizada que desenvolve o obxecto social da cooperativa, na contía mínima obrigatoria establecida nos estatutos, agás liberación temporal da dita obriga por parte do órgano de administración por causa xustificada e logo de solicitude motivada do socio afectado.
- d)** Non realizar actividades competitivas coas propias desenvolvidas pola cooperativa, agás autorización expresa do órgano de administración.
- e)** Gardar segredo sobre aqueles asuntos e datos da cooperativa dos que a divulgación poida prexudica-los intereses dela.
- f)** Desembolsa-las súas achegas ó capital social nas condicións previstas.
- g)** Participar nas actividades de formación.

h) Acepta-los cargos para os que fosen elixidos, agás xusta causa.

Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia

3.5. Responsabilidades das persoas socias

- A **responsabilidade** do socio polas débedas sociais estará **limitada ás achegas ao capital social** que tivese subscrito, estean ou non desembolsadas na súa totalidade.
- O socio que cause baixa na cooperativa responderá persoalmente polas débedas sociais, previa exclusión do haber social, durante cinco anos dende a perda da súa condición de socio, polas obrigacións contraídas pola cooperativa con anterioridade á súa baixa, ata o importe reembolsado das súas achegas ao capital social.
- Computaranse, no seu caso, e a efectos do oportuno desconto das cantidades que tiveran que devolverse á persoa socia que causa baixa, as perdas, imputadas e imputables, reflexadas no balance de peche do exercicio en que se produciu a baixa, xa correspondan a dito exercicio ou proveñan doutros anteriores ou estean sen compensar.



3.6. Dereitos das persoas socias

- **Asistir, participar** nos debates, **formular** propostas segundo a regulación estatutaria e **votar** as propostas que se lles sometan na Asemblea Xeral e demais órganos colexiados dos que formen parte.
- **Ser elector e elixible** para os cargos dos órganos sociais.

- **Participar** en todas as actividades da cooperativa, sen discriminacións.
- O **retorno cooperativo**, no seu caso.
- A **actualización**, cando proceda, e a la **liquidación** das achegas ao capital social, así como a percibir intereses polas mesmas, no seu caso.
- A **baixa** voluntaria.
- **Recibir a información** necesaria para o exercicio dos seus dereitos e o cumprimento das súas obrigas.
- A calquera outros dereitos previstos legal ou estatutariamente.

Artigo 22. Dereitos dos socios.

1. Os socios teñen, ademais dos dereitos que lles outorguen as normas legais e estatutarias ou os acordos validamente adoptados polos órganos sociais, os seguintes:

- a) A ser elector e elixible para os cargos dos órganos sociais da cooperativa.
- b) A formular propostas e participar con voz e voto na adopción de acordos nas reunións dos órganos sociais dos que sexa membro.
- c) A participar na actividade da cooperativa para o cumprimento do seu fin social, sen ningunha discriminación.
- d) A recibir-la información necesaria para o exercicio dos seus dereitos e o cumprimento das súas obrigas.
- e) A percibi-lo retorno cooperativo, se é o caso.
- f) Á actualización e devolución das achegas ó capital social, así como a percibir xuros por elas, se é o caso.

2. Os dereitos exerceranse de conformidade coas normas legais e estatutarias e cos acordos validamente adoptados polos órganos sociais da cooperativa.

Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia

Dereito de información

- Os Estatutos Sociais establecerán todos os medios necesarios para que cada persoa socia estea ben **informada da marcha económica e social da cooperativa.**
- Recibir copia dos Estatutos e, si existise, do Regulamento de Réxime Interno e das súas modificacións.
- Libre acceso aos Libros de Rexistro de socios da cooperativa, así como ao Libro de Actas da Asemblea Xeral.
- Recibir, si o solicita, copia certificada dos acordos adoptados nas Asembleas Xerais.
- Recibir, si o solicita, copia dos acordos do Consello que lle afecten e, en todo caso, a que se lle mostre e aclare o estado da súa situación económica en relación coa cooperativa.
- Examinar os documentos que vaian a ser sometidos á Asemblea e en particular: as contas anuais, o informe de xestión, a proposta de distribución de resultados, e o informe dos Interventores ou o da auditoría.
- Solicitar a ampliación de tanta información considere necesaria en relación aos puntos contidos na orde do día.
- Solicitar e recibir información sobre a marcha da cooperativa nos termos previstos nos Estatutos e, en particular, sobre a que afecte aos seus dereitos económicos ou sociais.



- O Consello Reitor poderá negar a información solicitada, cando ao proporciionala poña en grave perigo os lexítimos intereses da cooperativa ou cando a petición constitúa obstrución reiterada ou abuso manifesto por parte das persoas socias solicitantes.

3.7. Normas de disciplina social

Os socios e socias só poderán recibir sancións polas faltas previamente tipificadas nos Estatutos, que se clasificarán en faltas leves, graves e moi graves. As infraccións cometidas prescribirán se son leves aos dous meses; se son graves, aos catro meses e, se son moi graves, aos seis meses. Os Estatutos establecerán os procedementos sancionadores e os recursos que procedan. A sanción de **suspender ao socio nos seus dereitos**, que non poderá acadar ao dereito de información nin, no seu caso, ao de percibir retorno, á devindicación de intereses polas súas achegas ao capital social, nin á de actualización das mesmas, regularase nos Estatutos só para o suposto en que o socio estea ao descuberto das súas obrigas económicas ou non participe nas actividades cooperativizadas, nos termos establecidos estatutariamente.



A **expulsión** dos socios só procederá por **falta moi grave**. O acordo de expulsión será executivo unha vez sexa notificada a ratificación do Comité de Recursos ou, no seu defecto, da Asemblea Xeral mediante votación secreta ou cando teña transcorrido o prazo para recorrer ante estes sen telo feito.

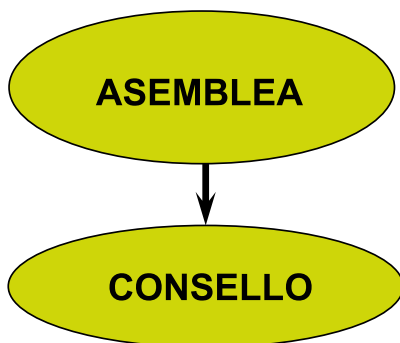
4. Órganos sociais

Os Órganos Sociais obrigatorios son a Asemblea Xeral e o Consello Reitor. Os Órganos Sociais Facultativos son os Interventores de Contas, o Comité de recursos e outras instancias de carácter consultivo ou asesor, cuxas funcións se determinen nos Estatutos, que, en ningún caso, poidan confundirse coas propias dos órganos sociais.

4.1. A Asemblea Xeral

A Asemblea Xeral é a reunión das persoas sociais constituída co obxecto de **deliberar e adoptar acordos** sobre aqueles asuntos que, legal ou estatutariamente, sexan da súa competencia, vinculando as decisións adoptadas á totalidade de persoas sociais da cooperativa (*incluso ausentes e disidentes*).

A Asemblea Xeral fixará a **política xeral da cooperativa** e poderá debater sobre calquera outro asunto de interese para esta, sempre que conste na orde do día, pero unicamente poderá tomar acordos obrigatorios en materias que a Lei 5/1998 non considere competencia exclusiva doutro órgano social.



Competencias exclusivas da Asemblea Xeral.

- Exame da xestión social, aprobación das contas anuais, do informe de xestión e da aplicación dos excedentes dispoñibles ou imputación das perdas.
- Nomeamento e revogación dos membros do Consello Reitor, dos interventores, dos auditores de contas, dos liquidadores e, no seu caso, o nomeamento do Comité de Recursos así como sobre o importe da retribución dos conselleiros e dos liquidadores.
- Modificación dos Estatutos e aprobación ou modificación, no seu caso, do Regulamento de réxime interno da cooperativa.
- Aprobación de novas achegas obrigatorias, admisión de achegas voluntarias, actualización do valor das achegas ao capital social, fixación das achegas dos novos socios, establecemento de cotas de ingreso ou periódicas, así como o tipo de interese a abonar polas achegas ao capital social.
- Emisión de obrigacións, títulos participativos, participacións especiais ou outras formas de financiamento.
- Fusión, escisión, transformación e disolución da sociedade.
- Toda decisión que supoña unha modificación substancial da estrutura económica, social, organizativa ou funcional da cooperativa.
- Constitución de cooperativas de segundo grao e de grupos cooperativos ou incorporación a estes se xa están constituídos, participación noutras formas



de colaboración económica, adhesión a entidades de carácter representativo así como a separación das mesmas.

- exercicio da acción social de responsabilidade contra membros do Consello Reitor, auditores de contas e liquidadores.
- Os derivados dunha norma legal ou estatutaria.

Clases e formas de Asemblea Xeral

As asembleas xerais poden ser **ordinarias** e **extraordinarias**:

- A Asemblea Xeral **ordinaria** ten por obxecto principal examinar a xestión social e aprobar, se procede, as contas anuais. Poderá así mesmo incluír na súa orde do día calquera outro asunto propio da competencia da Asemblea.
- As demais Asembleas Xerais terán o carácter de **extraordinarias**. Realizaranse cando sexa necesario para os intereses sociais.

Será convocada a iniciativa do Consello Reitor, a petición efectuada por un número de socios que representen o dez por cento do total dos votos e, se o prevén os Estatutos, a solicitude dos Interventores. Non será necesaria a convocatoria, sempre que estean presentes ou representados todos os socios da cooperativa e acepten, por unanimidade, constituírse en **Asemblea Xeral universal** aprobando, todos eles, a orde do día. Todos os socios firmarán unha acta que recollerá, en todo caso, o acordo para celebrar a Asemblea e a orde do día. En **primeira convocatoria**, cando estean presentes ou representados máis da metade dos votos sociais, e en **segunda convocatoria**, polo menos, un dez por cento dos votos ou cen votos sociais. Para a segunda convocatoria os estatutos sociais poderán fixar un quorum superior, sen superar o establecido para a primeira. Tamén poderán establecer que, calquera que sexa o número de persoas cooperativistas presentes ou representadas na asemblea, esta quedará validamente constituída na segunda convocatoria. A Asemblea Xeral estará presidida polo Presidente; actuará de Secretario o que o sexa do Consello Reitor ou quen o substitúa estatutariamente.



As votacións serán **secretas** nos supostos previstos na Lei ou nos Estatutos, ademais de nos asuntos en que así o aproben, previa a súa votación a solicitude de calquera socio, o dez por cento dos votos sociais presentes e representados na Asemblea Xeral.

Na Asemblea Xeral **cada persoa socia terá un voto**. Os Estatutos poderán prever a posibilidade dun **voto plural ponderado**, en proporción ao **volumen da actividade cooperativizada** do socio, que non poderá ser superior en ningún caso a cinco votos sociais, sen que poidan atribuír a un só socio máis dun terzo de votos totais da cooperativa.

O socio poderá facerse **representar** nas reunións da Asemblea Xeral por medio doutro socio, quen non poderá representar a máis de dez. Tamén poderá ser representado por un familiar con plena capacidade de obrar e dentro do grao de parentesco que establezan os Estatutos. A delegación de voto, que só poderá facerse con carácter especial para cada Asemblea, deberá efectuarse polo procedemento que prevexan os Estatutos.

Excepto nos supostos previstos na Lei, a asemblea Xeral adoptará os acordos **por máis da metade** dos votos validamente expresados, non sendo computables a estes efectos os votos en branco nin as abstencións. Será necesaria a **maioría de dous terzos** dos votos presentes e representados para adoptar acordos de modificación de Estatutos, adhesión ou baixa nun grupo cooperativo, transformación, fusión, escisión, disolución e reactivación da sociedade.

Serán **nulos** os acordos sobre asuntos que non consten na orde do día, salvo, entre outros, o de:

- convocar una nova Asemblea Xeral;
- realizar censura das contas por membros da cooperativa ou por persoa externa;

- prorrogar a sesión da Asemblea Xeral;
- exercer a acción de responsabilidade contra os administradores, os interventores, os auditores ou os liquidadores;
- revogar os cargos sociais.

Os acordos da Asemblea Xeral producirán os efectos aos mesmos inherentes dende o momento en que sexan adoptados.

Asemblea Xeral Ordinaria



A convocatoria indicará, polo menos, a **data, hora e lugar** da reunión, se é en **primeira ou segunda convocatoria**, así como os **asuntos** que compoñen a orde do día, que terá sido fixada polo Consello Reitor. Incluirá tamén os asuntos que inclúan os interventores e un número de socios que represente o 10 por 100 ou acade a cifra de cen, e sexan presentados antes de que finalice o oitavo día posterior ao da publicación da convocatoria.

O Consello Reitor convocaraa dentro dos **seis meses** seguintes ao peche do exercicio económico, cunha antelación **mínima de 15 días** e máxima de dous meses, e mediante **anuncio** exposto **publicamente** de forma destacada no domicilio social e en cada un dos demais centros de traballo. Os Estatutos poden recoller ademais calquera procedemento de comunicación, individual e escrita, que asegure a recepción do anuncio por todas as persoas socias.

Acta da Asemblea Xeral

A acta da Asemblea será redactada pola persoa que ocupe o cargo da Secretaría e deberá expresar, en todo caso, o lugar, data e hora da reunión, relación de asistentes, se se celebra en primeira ou segunda convocatoria, manifestación da existencia de quórum suficiente para súa válida constitución, citación da orde do día, resumo das deliberacións e intervencións das que se solicitara a súa constancia na acta e transcripción dos acordos adoptados cos resultados das votacións.



A acta da sesión poderá ser **aprobada** pola propia Asemblea Xeral a continuación do acto da súa celebración ou, no seu defecto, deberá selo dentro do prazo dos quince días seguintes a súa celebración, por quen ocupe a presidencia da mesma e por persoas socias sen cargo algún designadas na propia Asemblea, quen a firmarán xunto coa secretaria. Cando os acordos sexan inscribibles, deberán presentarse no Rexistro de Cooperativas os documentos necesarios para a súa inscrición no prazo de trinta días.

Asemblea Xeral de Delegados

Cando os Estatutos prevexan Asembleas de Delegados deberán regular os criterios de adscrición de persoas socias en cada xunta preparatoria, a súa facultade de elevar propostas non vinculantes, as normas para a elección de persoas delegadas, de entre os socios presentes que non desempeñen cargos sociais, o número máximo de votos que poderá ostentar cada un na Asemblea Xeral e o carácter e duración do mandato, que non poderá ser superior aos tres anos. Cando o mandato dos delegados e delegadas sexa plurianual os Estatutos deberán regular un sistema de reunións informativas, previas e posteriores á Asemblea, entre persoas delegadas e persoas socias adscritas á xunta correspondente.

Impugnación de acuerdos



Poderán ser impugnados os acordos da Asemblea Xeral que sexan contrarios á Lei, que se opoñan aos Estatutos ou lesionen, en beneficio dun ou varios socios ou terceiros, os intereses da cooperativa. **Serán nulos** os acordos contrarios á Lei. Os demais acordos a que se refire o punto anterior

serán anulables. A Lei recolle quen esta lexitimado para impugnar os acordos: socios, membros do Consello Reitor, interventores e outros.

Ámbito de funcionamento da asemblea

Clasificamos o ámbito de funcionamento en:

- **Decisorio:** Elección do Consello Reitor, ratificación ou rexeitamento das propostas presentadas polo Consello Reitor.
- **Informativo:** O Consello Reitor explica o porqué das súas actuacións, as estratexias de desenvolvemento que se están propondo, a dirección en que se está movendo a cooperativa etc.



A Asemblea Xeral é o órgano máximo de decisión dunha cooperativa... **pero NON é un bo órgano de decisión.** É un órgano masivo que non pode debater con profundidade e con método decisións complexas. É un órgano que, xeralmente, non ten a información suficiente para opinar con coñecemento de causa, avaliar as posibles alternativas e tomar as decisións idóneas. Pode ter reaccións emocionais e pode deixarse levar por argumentos dialécticos. Por tanto, é un órgano manipulable.

4.2. **Ámbito de funcionamento do Consello Reitor**

Neste senso, o Consello Reitor é o **órgano colexiado de goberno** ao que corresponde, ao menos, a **alta xestión**, a **supervisión do equipo directivo** e a **representación** da sociedade cooperativa, con suxeición á Lei, aos Estatutos e á política xeral fixada pola Asemblea Xeral.

COMPETENCIAS: O Consello Reitor é o **órgano de goberno, representación e xestión** da cooperativa con carácter exclusivo e excluínste. **ÓRGANO DE GOBERNO:**

É responsable da aplicación da Lei e dos Estatutos Sociais, tomando as iniciativas que correspondan: convocar a asemblea xeral, executar e inscribir acordos, formulación e presentación das contas anuais, altas e baixas de persoas socias etc.

ÓRGANO DE XESTIÓN: Establece as directrices xerais da xestión da cooperativa, de conformidade coas políticas fixadas pola asemblea. **ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN:**

Representa legalmente á cooperativa en todas as actuacións ante terceiros, tanto extraxudiciais como xudiciais, incluíndo as que esixan decisión ou autorización da asemblea xeral.

- Corresponden ao Consello Reitor cantas facultades non estean reservadas por Lei ou polos Estatutos a outros órganos sociais.
- A presidencia do Consello Reitor ostentará a representación legal da cooperativa, dentro do ámbito de facultades que lle atribúan os Estatutos e as concretas que para a súa execución resulten dos acordos da Asemblea Xeral ou do Consello Reitor.



FUNCIÓN BÁSICAS: planificar, organizar, coordinar, dirixir, controlar, integrando, ilusionando e impulsando. Estas funcións non están recollidas na descrición legal das competencias do Consello Reitor, pero son as que debe desempeñar o órgano de goberno de calquera tipo de empresa independentemente da súa forma xurídica. Analicemos estas funcións:

- **PLANIFICACIÓN:** En que consiste? Tratar de “ver o futuro” (visión) e, dende o presente, trazar un plan de acción para lograr esa visión. É a función máis importante de todas as encomendadas.
- **ORGANIZACIÓN:** En que consiste? Establecer a relación e dependencia entre postos de traballo. Definición de tarefas e responsables de cada un. Definir por que e como vai ser valorado cada traballador
- **COORDINACIÓN:** En que consiste? Unificar e artellar esforzos. Unificar e artellar recursos humanos, materiais e procedementos.
- **DIRECCIÓN:** En que consiste? Poñer en marcha a planificación. Comunicar instrucións a nivel organizacional e interpersonal. Motivar á dirección da cooperativa. Delegar no equipo técnico a función de xestión da cooperativa.
- **CONTROL:** En que consiste? Revisar que os prazos e plans se cumpren. Definir medidas correctoras cando se produzan continxencias non previstas.



Composición do Consello Reitor

Os Estatutos establecerán a composición do Consello Reitor. O número de conselleiros non poderá ser inferior a 3 nin superior a 15, debendo existir, en todo caso, unha Presidencia, unha Vicepresidencia e unha Secretaría. Cando a cooperativa teña máis de cincuenta persoas traballadoras con contrato por tempo indefinido e estea constituído o Comité de Empresa, un deles formará parte do Consello Reitor como membro vogal, que será elixido e revogado por dito Comité.

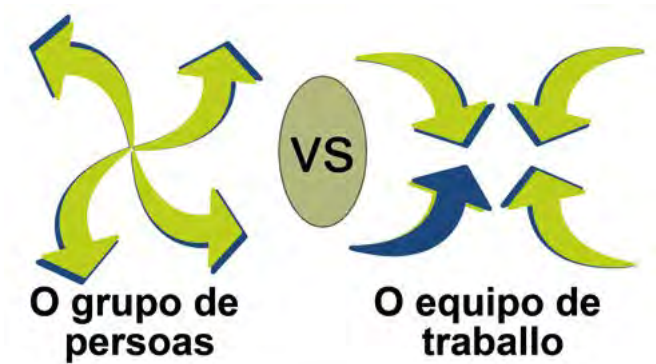
A elección de conselleiros e conselleiras corresponde á Asemblea Xeral en **votación secreta** e polo maior número de votos. Os Estatutos ou o Regulamento de Réxime Interno deberán regular o proceso electoral. Os cargos da Presidencia, a Vicepresidencia e a Secretaría e calquera outro cargo serán elixidos, de entre os seus membros, polo Consello Reitor ou pola Asemblea segundo previsión estatutaria. O nomeamento dos conselleiros e conselleiras terá efecto dende o momento da súa aceptación e deberá ser presentado para inscrición no **Rexistro de Cooperativas**, no prazo dun mes. Os Estatutos poderán admitir o nomeamento como conselleiros de **persoas cualificadas e expertas** que non ostenten a condición de socias, en número que non exceda dun terzo do total, e que en ningún caso poderán ser nomeadas Presidenta nin Vicepresidenta.

Que perfil de conselleiro/a necesitamos?

Un Consello Reitor necesita preferentemente a equipos conselleiros con actitude positiva, e non precisa de equipos con actitude negativa. Unha actitude positiva e construtiva será básica cara á boa xestión da entidade. Necesitamos, ademais, equipos conselleiros proactivos, que constantemente estean dispostos a achegar novas ideas e suxestións. Pola contra, os conselleiros reactivos que critican todo o que se propón na cooperativa poden ser interesantes e válidos se teñen unha actitude positiva.

Como debe comportarse un Consello Reitor?

Un Consello Reitor dunha cooperativa NON debe ser un grupo de persoas que traballan de forma independente, senón como un grupo de persoas comprometidas cun propósito común e que se propoñen ser produtivas. Por tanto, as características do equipo deben ser de dispoñer dun obxectivo común, interdependencia, asignación de funcións, coordinación e compromiso. Deben ser conscientes de que individualmente ningún dos membros do consello reitor é tan intelixente como todos eles xuntos.



Un Equipo é un grupo de persoas que teñen un método de traballo **colectivo** e **coordinado** no que os e as participantes **intercambian** as súas experiencias, **respectando** os seus roles e funcións para acadar os **obxectivos comúns** ao realizar unha **tarefa conxunta**. Por iso, un equipo precisa de complementariedade, coordinación, comunicación, confianza, compromiso e colaboración:

- **Complementariedade:** cada membro domina unha parcela determinada do seu traballo. Todos estes coñecementos son complementarios e contribúen a acadar os obxectivos da organización.
- **Coordinación:** o grupo de profesionais, cun líder á cabeza, debe actuar de forma organizada con vista a sacar o traballo adiante.

- **Comunicación:** o traballo en equipo esixe unha comunicación aberta entre todos os seus membros, entre presidente e conselleiros, entre conselleiro e presidente e entre conselleiros, esencial para poder coordinar as distintas actuacións individuais.
- **Confianza:** cada persoa confía no bo facer do resto dos seus compañeiros e compañeiras. Esta confianza lévaa a aceptar antepoñer o éxito do equipo ao propio lucimento persoal.
- **Compromiso:** cada membro comprométese a achegar o mellor de si mesmo, a poñer todo o seu empeño en sacar o traballo adiante.
- **Colaboración:** axudar aos demais.

Definición de equipo. O Consello Reitor debe ser e actuar como un equipo

Un Equipo é un número reducido de persoas, que teñen habilidades complementarias, con experiencia técnica ou funcional e con habilidades para tomar decisións e capacidade para resolver problemas e facilidade para relacionarse. Ademais están comprometidas cun propósito común e propóñense ser produtivas ao tempo en que están de acordo nun enfoque común.

UN EQUIPO EFICAZ. A atmosfera é informal e relaxada. Todos participan nas discusións e adoitan estar relacionadas coas tarefas do grupo. Os membros aceptan e comprenden as tarefas do grupo. Escóitanse todas as ideas. Existen diferenzas, desacordos, que se expresan sen hostilidade. A maioría das decisións tómanse por consenso. A crítica ou retroalimentación é frecuente e intenta limar obstáculos. Os membros teñen a liberdade de “expresar o seu sentir”. Non hai evasivas, nin “axendas encubertas”.



Hai una asignación de tarefas e decisións claras. Non hai mostras de que se loite polo poder.

UN EQUIPO INEFICAZ. A atmosfera é de aburrimiento, indiferenza e/ou tensión. Uns poucos dominan a discusión e, ás veces, achegan elementos que nada teñen que ver con ela. Os membros presentan obxectivos diferentes, en conflito coas tarefas do grupo. Non se escoitan. Cada un solta o seu discurso sen escoitar ao resto. Os desacordos suprimense autoritariamente, dexeneran en guerra aberta ou “resólvense” por votación e imposición dunha “maioría pequena”. As decisións tómanse prematuramente e sen examinalas a fondo. A crítica entraña hostilidade persoal e produce tensión. O sentir persoal escóndese, creando un “clima artificial” y de desconfianza. As decisións solen ser confusas. Ninguén sabe quen vai a facer cada cousa. O “líder” formal sempre intenta resaltar o seu labor “fiscalizador”.

Duración, cesamento e vacantes

Os conselleiros e conselleiras serán elixidos por un período, cuxa duración fixarán os Estatutos, de entre tres e seis anos, podendo ser reelixidos. O Consello Reitor renovarase simultaneamente na totalidade dos seus membros, salvo que os Estatutos establezan renovacións parciais.

Poderán ser destituídos os conselleiros por acordo da Asemblea Xeral, aínda que non conste como punto da orde do día. A renuncia dos conselleiros poderá ser aceptada polo Consello Reitor ou por la Asemblea Xeral.

Funcionamento

O Consello Reitor, previa convocatoria, quedará validamente constituído cando concorran persoalmente á reunión máis da metade dos seus compoñentes. Os acordos adoptaranse por máis da metade dos votos validamente expresados. Cada persoa do equipo conselleiro terá un voto. O voto da Presidencia dirimirá os empates. A acta da reunión, firmada polos cargos de Presidente e Secretario,

recollerá os debates en forma sucinta e o texto dos acordos, así como o resultado das votacións.

OS INTERVENTORES DE CONTAS: Funcións e nomeamento

É un órgano de carácter voluntario con distintas funcións, como a censura das contas anuais, o control da levanza dos libros da cooperativa, as decisións sobre os documentos que acrediten a representación das persoas socias nas asembleas xerais etc. Para realizar as súas funcións, pode consultar e comprobar toda a documentación da cooperativa e proceder ás verificacións que estime necesarias. O equipo de interventores será elixido entre os socios e socias da cooperativa, pola Asemblea Xeral, en votación secreta, polo maior número de votos.



As contas anuais e o informe de xestión, antes de ser presentados para a súa aprobación á Asemblea Xeral, deberán ser censurados polo interventor ou interventores, salvo que a cooperativa estea suxeita á auditoría de contas.

Retribución

Os Estatutos poderán prever que os equipos conselleiros e os equipos interventores perciban retribucións, en cuxo caso deberán establecer o sistema e os criterios para fixalas pola Asemblea, debendo figurar todo iso na memoria anual.

En calquera caso, os conselleiros e os interventores serán compensados dos gastos que lles orixine a súa función.

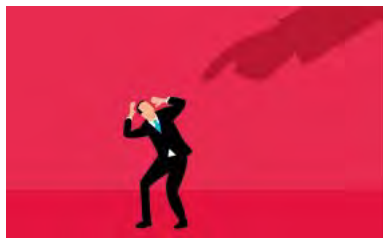
Incompatibilidades, incapacidades e prohibicións

Non poderán ser conselleiros nin interventores os **altos cargos** e demais persoas ao servizo das Administracións Públicas con funcións ao seu cargo que se relacionen coas actividades das cooperativas en xeral ou coas da cooperativa de que se trate en particular. Quen desempeñe ou exerza por conta propia ou allea **actividades competitivas ou complementarias** ás da cooperativa, salvo que medie autorización expresa da Asemblea Xeral.

Tampouco poderán ser conselleiros nin interventores os incapaces, de conformidade coa extensión e límites establecidos na sentenza de incapacitación. Os quebrados e concursados non rehabilitados, quen se atopen impedidos para exercicio de emprego ou cargo público e aqueles que por razón do seu cargo non poidan exercer actividades económicas lucrativas.

Ademais son incompatibles entre si os cargos de membros do Consello Reitor, Interventor e integrantes do Comité de Recursos. Ningún dos cargos anteriores poderá exercerse simultaneamente en máis de tres sociedades cooperativas de primeiro grao.

4.3. Órganos sociais: conflito de intereses



Será preciso o previo acordo da Asemblea Xeral, cando a cooperativa debese de obrigarse con calquera conselleiro, interventor ou cun dos seus parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, non podendo o socio incurso nesta situación de conflito tomar parte na

correspondente votación. A autorización da Asemblea non será necesaria cando se trate das relacións propias da condición de socio.

4.4. Órganos sociais: responsabilidade dos conselleiros

A **responsabilidade dos conselleiros** e interventores **por danos causados** rexeráse polo disposto para os administradores das sociedades anónimas, se ben, os interventores non terán responsabilidade solidaria.



O acordo da Asemblea Xeral que decida sobre o exercicio da acción de responsabilidade requirirá maioría ordinaria, que poderá ser adoptado aínda que non figure na orde do día.

4.5. Órganos sociais: deberes do equipo administrador

Deber Xeral de dilixencia

- Os **administradores** deberán desempeñar o cargo e cumprir os deberes impostos polas leis e os estatutos coa **dilixencia dun ordenado empresario**, tendo en conta a natureza do cargo e as funcións atribuídas a cada un deles.(*)
- Os administradores deberán ter a dedicación axeitada e adoptarán as medidas precisas para a **boa dirección e o control da sociedade**.
- No desempeño das súas funcións, o equipo administrador ten **o deber de esixir e o dereito de reclamar da sociedade a información axeitada e necesaria** que lle sirva para o cumprimento das súas obrigacións.

(*) Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Protección da discrecionalidade empresarial

No ámbito das decisións estratéxicas e de negocio, suxeitas á discrecionalidade empresarial, **o estándar de dilixencia dunha empresa ordenada entenderase cumprido** cando a súa administración:

- actuara de boa fe,
- sen interese persoal no asunto obxecto de decisión,
- con información suficiente, e
- en conformidade cun procedemento de decisión adecuado.

Deber de lealdade

Os administradores deberán desempeñar o cargo coa **lealdade dun fiel representante, obrando de boa fe** e no **mellor interese** da sociedade. A infracción do deber de lealdade determinará non só a obrigaón de indemnizar o dano causado ao patrimonio social, senón tamén a de devolver á sociedade o enriquecemento inxusto obtido polo administrador.

Obrigacións básicas derivadas do deber de lealdade

- Non exercitar as súas facultades con **fins distintos** daqueles para os que lle concederon.
- **Gardar segredo** sobre as informacións, datos, informes ou antecedentes aos que tivese acceso no desempeño do seu cargo, incluso cando xa cesase nel, salvo nos casos en que a lei o permita ou requira.
- Desempeñar as súas funcións baixo o principio de responsabilidade persoal con **liberdade de criterio ou xuízo e independencia** respecto de instrucións e vinculacións de terceiros

- Absterse de participar na deliberación e votación de acordos ou decisións nas que el ou unha persoa vinculada teña un **conflicto de intereses**, directo ou indirecto.
- Adoptar as medidas necesarias para evitar incorrer en situacións nas que os seus intereses, sexan por conta propia ou allea, poidan entrar en conflito co interese social e cos seus deberes para coa sociedade.



4.6. Presupostos e extensión suxetiva da responsabilidade

- Os administradores **responderán** fronte á sociedade, fronte ás persoas socias e fronte aos acredores sociais do **dano** que causen por **actos ou omisións contrarios á lei ou aos estatutos** ou polos **realizados incumprindo os deberes** inherentes ao desempeño do cargo, sempre e cando houbese **dolo ou culpa**.
- A culpabilidade presumirase, salvo proba en contrario, cando o acto sexa contrario á lei ou aos estatutos sociais.
- En ningún caso exonerará de responsabilidade a circunstancia de que o acto ou acordo lesivo fose adoptado, autorizado ou ratificado pola asemblea xeral.

Carácter solidario da responsabilidade

Todos os membros do órgano de administración que tivesen adoptado o acordo ou realizado o acto lesivo **responderán solidariamente**, salvo os que proben que, non tendo intervido na súa adopción e execución, descoñecían a súa existencia ou, coñecéndoa, fixeron todo o conveniente para evitar o dano ou, ao menos, puxéronse expresamente ao mesmo.

Prescripción das accións de responsabilidade

A acción de responsabilidade contra os administradores, sexa social ou individual, prescribirá aos catro anos a contar dende o día en que puidera exercitarse.

Un administrador NON responde do risco da sociedade que administra sempre que non incumpra as súas obrigacións.

4.7. Responsabilidade penal das persoas xurídicas

- As persoas xurídicas convértense en **penalmente responsables** dos delitos cometidos no seu nome ou pola súa conta polos seus representantes legais e administradores, pero, tamén, por quen estando sometidos a súa autoridade realizara os feitos por non terse exercido sobre eles o debido control.
- Unha empresa non só debe enfrontarse ás **sancións** que as distintas regulacións sectoriais establecen, senón que tamén debe enfrontarse á **responsabilidade por un delito**.



- A persoa xurídica quedará exenta de responsabilidade cando adoptase e executase, antes da comisión do delito, medidas de vixilancia e control idóneas para prever delitos da mesma natureza ou reducir de forma significativa o risco da súa comisión.

4.8. Órganos sociais: cumprimento normativo ou *compliance*

- Consiste en establecer as políticas e procedementos axeitados e suficientes para garantir que unha empresa, incluídos os seus equipos directivos, empregados e axentes vinculados, cumpre co marco normativo aplicable.
- Non se considerarán unicamente as normas legais, como leis e regulamentos, senón que tamén deberían incluírse no mesmo as políticas internas, os compromisos con clientes, provedores ou terceiros e, especialmente, os códigos éticos que a empresa se comprometera respectar.
- Esta función é levada a cabo mediante cinco conxuntos de actuacións:
 - **Identificación:** identificaranse os riscos aos que se enfronta a empresa, tendo en conta a súa severidade e impacto e a probabilidade de que se dean.
 - **Prevención:** coñecendo os riscos, débense deseñar e implementar procedementos de control que protexan á empresa.
 - **Monitorización e detección:** a efectividade dos controis implementados debe ser supervisada
 - **Resolución:** cando pese a todo xorde algún problema de cumprimento, debe traballarse para a súa solución.
 - **Asesoramento:** os equipos directivos e traballadores deben recibir toda a información necesaria para levar a cabo o seu traballo de acordo coa normativa vixente.

A red, textured stamp with the word "COMPLIANCE" in bold, uppercase letters, tilted slightly upwards to the right.

EN RESUMO

- O Consello Reitor é o órgano que rexe os destinos da Cooperativa por delegación da Asemblea, de quen recibe un mandato de goberno para un determinado período de tempo.
- É o órgano fundamental, clave para todo o desenvolvemento cooperativo, de forma que, se o Consello Reitor
 - non funciona e non dinamiza a cooperativa,
 - bloquea o funcionamento do resto dos órganos,
 - non deixa que as capacidades dos directivos e cadros técnicos se poñan en funcionamento,

=> a cooperativa **NON** funcionará

Lembremos: as funcións máis importantes do Consello Reitor son:

- Representación da cooperativa.
- Fixar as estratexias e directrices de xestión da cooperativa.
- Supervisión e control da xestión ordinaria da cooperativa encomendada en favor do xerente e directivos/técnicos da mesma.
- Velar polo establecemento de adecuados procedementos de información e implicación dos socios.
- Así mesmo, aprobar as bases do seu propio funcionamento para acadar estes obxectivos, dentro do marco dos estatutos.



O CONSELLO REITOR:

- Proporciona as pautas para elaborar o plan estratéxico da empresa e para adoptar este plan: definición da/s empresa/s, obxectivos, plans de acción, presupostos etc.
- Controla a evolución da empresa baseándose no mercado e na planificación levada a cabo.
- Achega fiabilidade, coñecemento e relacións á empresa.
- Elix e avalía a xestión e a substitúe se fose necesario.

Algunhas consideracións sobre o seu funcionamento:

- O poder delegado NON é un poder persoal. Como tal poder delegado, o conselleiro ou a conselleira deberá dar contas do seu uso á Asemblea que é quen o nomeou e quen confiou nel.
- A Asemblea delega o poder no Consello Reitor constituído como tal, NON no seus membros individuais.
- O Conselleiro elixido, que acepta o nomeamento, asumiu libremente esa responsabilidade.
- No seo do Consello Reitor rexe a lei da maioría e, se a decisión non é tomada por unanimidade ou consenso, farase por votación.
- Os Conselleiros quedan vinculados polo voto da maioría e están obrigados moralmente a asumir esa postura oficial do Consello Reitor.
- Os Conselleiros deben gardar confidencialidade das decisións tomadas e ter coidado coa información que utilizan na toma de decisións.

FUNCIÓNS DO CONSELLO REITOR:

- Ser o foro para resolver posibles diferenzas entre socios e evitar que perturben o funcionamento da empresa.
- Non interferir repetidamente nos negocios diarios, salvo en casos de crise grave.
- Mediar nos fluxos financeiros: monetarización vs. capitalización.
- Información, información, información.
- Representar legalmente á cooperativa a todos os efectos e ante posibles consecuencias

Os membros do Consello Reitor exercerán o cargo coa dilixencia que corresponde a un representante leal e a un ordenado xestor, respectando os principios cooperativos. **Ollo ao que se di no bar!!!**



Pero... non se nace reitor, chégase a selo.

- Cando unha asemblea nomea reitor a un/unha dos seus membros, non lle dá os coñecementos nin as ferramentas necesarias para poder desempeñar a nova función.
- Simplemente confía nel/nela e lle pide que poña da súa parte todo o posible para desempeñar a nova función.

- Os membros do Consello Reitor non teñen por que ser profesionais da xestión, pero si que deberán tomarse decisións delicadas e difíciles en el ámbito empresarial.

Como se pode compaxinar goberno por socios e socias e eficacia empresarial?

É necesario dotar á Cooperativa dunha **estrutura técnica** capaz de achegar os elementos e as técnicas de xestión axeitados.

A cuestión radica no xogo destas dúas funcións,

- a de **Goberno**, representada polo Consello Reitor, e
- a de **Xestión empresarial** achegada por unha estrutura técnica.

E é cando aparece un xogo de dous **poderes**,

- un, definido pola estrutura societaria;
- outro, o do persoal técnico que posúe os elementos de decisión, a información e os criterios de xestión,

que haberá que **xestionar**.

4.9. A Dirección

Delegación de facultades e designación de Director/a

- Consello Reitor poderá delegar de forma permanente ou por un período determinado as súas facultades nun/nunha dos seus membros a título de **conselleiro/a delegado/a**, ou formando unha **comisión executiva**.

- En calquera caso, o Consello Reitor continua sendo titular das facultades delegadas e responsable ante a cooperativa, persoas socias e terceiros da xestión levada a cabo polos conselleiros/as delegados/as e a comisión executiva.



- O Consello Reitor poderá designar un/unha **director/a**, que representará á cooperativa en todos os asuntos relativos ao xiro e tráfico desta. É moi recomendable en cooperativas cunha cifra anual de negocios superior a tres millóns de euros.



CONSELLO REITOR: TOMA DECISIÓNS DE GOBERNO, CONTROLA O AVANCE DA COOPERATIVA, EXPLICA E IMPLICA AO COLECTIVO. O SEU PODER DIMANA DO COLECTIVO

EQUIPO DIRECTIVO: ANALIZA, PLANIFICA E PROPÓN PLANS E DECISIÓNS AO CONSELLO REITOR. EXECUTA EFICAZ E EFICIENTEMENTE AS DECISIÓNS APROBADAS. O SEU PODER DIMANA DO SEU COÑECEMENTO.

O Xerente:

«Alguén que coordina e supervisa o traballo doutras persoas para lograr os obxectivos da organización».

(Robbins, 2010)



5. Dereitos dos traballadores e traballadoras

Os dereitos de traballadores e traballadoras, de conformidade coa lexislación europea, pódense atopar, de forma resumida, en dúas grandes leis, ademais de nalgúns artigos específicos que poden encontrarse no Tratado da Comunidade Europea, firmado en Roma en 1957, e o Tratado da Unión Europea, firmado en Maastricht en 1992.

A **Carta Comunitaria dos Dereitos Sociais Fundamentais dos Traballadores**, firmada en Estrasburgo en 1989, salvo por parte do Reino Unido, inclúe o seguinte:

- Libre circulación:
 - Exercer calquera profesión ou oficio en calquera país da UE.
 - Eliminar os obstáculos para a homologación das carreiras universitarias.
 - Harmonizar as condicións dos traballadores á hora de obter a residencia.
- Emprego e remuneración:
 - Remuneración equitativa segundo o traballo desempeñado e proporcionar un modo de vida digno.
 - Garantir que, en caso de embargo, o traballador poderá manter á familia.
- Mellora das condicións de vida e de traballo:
 - Establécese un descanso semanal mínimo e vacacións anuais pagadas.
 - Dereitos definidos por lei, negociación colectiva e contrato de traballo, condicións laborais.

- Protección social:
 - Liberdade de asociación e negociación colectiva: este dereito tamén poden reclamálo os empregadores, non só os traballadores.
 - Formación vocacional.
 - Igualdade de trato entre homes e mulleres.
 - Información, consulta e participación dos traballadores.
 - Protección sanitaria e seguridade no lugar de traballo.
 - Protección de nenos e adolescentes.
 - Protección das persoas de idade avanzada.
 - Protección das persoas con discapacidade.

A Directiva da UE sobre o tempo de traballo (2003/88/CE)

Dirixida a garantir os seguintes dereitos para todos os traballadores, sen excepcións:

- Un límite de horas de traballo semanais, que non deberá exceder as 48 horas de media, incluídas as horas extras.
- Un descanso mínimo diario de 11 horas consecutivas por cada 24 horas.
- Un descanso durante as horas de traballo se o traballador está de servizo máis de 6 horas.
- Un descanso semanal mínimo de 24 horas ininterrompidas por cada período de 7 días, ademais das 11 horas de descanso diario.
- Vacacións anuais pagadas de polo menos 4 semanas ao ano.
- Protección complementaria para o traballo nocturno, por exemplo:
 - A media de horas de traballo non debe exceder as 8 horas nun período de 24 horas.
 - Os traballadores nocturnos non deben realizar traballos pesados ou perigosos durante máis de 8 horas en calquera período de 24 horas.
 - Os traballadores nocturnos teñen dereito a recibir avaliacións sanitarias gratuítas e, en determinadas circunstancias, a trasladarse ao traballo diúrno.

A Directiva tamén establece normas especiais sobre o horario de traballo para os traballadores dun número limitado de sectores, incluídos os médicos en formación, os traballadores de alta mar, os traballadores da pesca marítima e as persoas que traballan no transporte urbano. Existen directivas específicas sobre o horario de traballo para determinados traballadores de determinados sectores do transporte.

A principal normativa a nivel estatal é o Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e o Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.



Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores

O Estatuto recolle todo o proceso inherente que leva un contrato de traballo, dende a súa firma, as súas obrigacións e dereitos, ata os supostos que se dan tras a extinción do contrato.

Ademais, tamén se tratan aspectos como a xornada laboral, a representación dos traballadores ou os salarios.

5.1. O Estatuto dos traballadores

O Estatuto estrutúrase en 3 títulos co seguinte contido:

TÍTULO I.- Da relación individual do traballo

TÍTULO II.- Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores

TÍTULO III.- Da negociación colectiva e dos convenios colectivos

TÍTULO 1 - Da relación individual do traballo

Neste título regula entre outros aspectos, os dereitos e deberes básicos dos traballadores, o contrato de traballo, o salario e as garantías salariais, o tempo de traballo, modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo e as faltas e sancións dos traballadores.

1.1 Dereitos e deberes básicos dos traballadores.

Os traballadores teñen os seguintes dereitos básicos:

- a. Traballo e libre elección de profesión ou oficio.
- b. Libre sindicación.
- c. Negociación colectiva.
- d. Adopción de medidas de conflito colectivo.
- e. Folga.
- f. Reunión.
- g. Información, consulta e participación na empresa.

E, en relación ao traballo, os traballadores teñen dereito:

- a. Á ocupación efectiva.
- b. Á promoción e formación profesional no traballo, incluída a dirixida á súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo, así como ao desenvolvemento de plans e accións formativas tendentes a favorecer a súa maior empregabilidade.
- c. A non seren discriminados directa ou indirectamente para o emprego, ou, unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español.

Tampouco poderán ser discriminados por razón de discapacidade, sempre que se achasen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

- d. Á súa integridade física e a unha adecuada política de prevención de riscos laborais.
- e. Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
- f. Á percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente establecida.
- g. Ao exercicio individual das accións derivadas do seu contrato de traballo.
- h. A cantos outros se deriven especificamente do contrato de traballo.

É importante lembrar que tamén existen uns deberes que deben ser cumpridos por parte dos traballadores. Estes deberes laborais consisten en:

- a. Cumprir coas obrigacións concretas do seu posto de traballo, de conformidade coas regras da boa fe e dilixencia.
- b. Observar as medidas de prevención de riscos laborais que se adopten.
- c. Cumprir as ordes e instrucións do empresario no exercicio regular das súas facultades directivas.
- d. Non concorrer coa actividade da empresa, nos termos fixados nesta lei.
- e. Contribuír á mellora da produtividade.
- f. Cantos se deriven, no seu caso, dos respectivos contratos de traballo.

1.2 O contrato de traballo

Un contrato de traballo é un acordo entre un traballador e a empresa, onde o primeiro se compromete a levar a cabo determinadas tarefas e a seguir as instrucións da segunda. Isto, a cambio dunha retribución.

Os elementos esenciais do contrato de traballo son:

Identificación da empresa e traballador:

Os nomes, apelidos, direccións e documentos identificativos dos que asinan o contrato.



Data de inicio e duración do contrato:

Nos contratos indefinidos, data de inicio; nos de duración determinada, tamén a data de finalización.

O domicilio da empresa: Ten que recoller o domicilio da empresa e tamén a localización do centro onde o traballador realizará as súas funcións.

Descrición da categoría ou grupo profesional do posto de traballo: Recoller o grupo profesional e as funcións que vai realizar na empresa de acordo coa sistema de clasificación profesional vixente na empresa.

O importe das retribucións salariais: Salario, complementos salariais e outras pagas adicionais, tanto o seu importe como a súa distribución.

Horario: Duración e distribución da xornada laboral.

Outros: Duración das vacacións, convenio colectivo etc.

1.3 Modalidades do contrato de traballo

Modalidade de contrato indefinido

O contrato indefinido é aquel que se concerta sen establecer límites de tempo na prestación dos servizos, en canto á duración do contrato. O contrato de traballo indefinido poderá ser verbal ou escrito e poderá celebrarse a xornada completa, parcial ou para a prestación de servizos fixos discontinuos.

Os contratos indefinidos poden nalgúns casos ser beneficiarios de Incentivos á contratación, cando se cumpran os requisitos que, en cada caso, se esixan pola Normativa de aplicación, dependendo das características da empresa, do traballador e, no seu caso, da xornada.

Modalidade de contrato temporal

O contrato temporal é aquel que ten por obxecto o establecemento dunha relación laboral entre empresario e traballador por un tempo determinado. O contrato de traballo temporal poderá celebrarse a xornada completa ou parcial, formalizarse por escrito, poderá ser verbal cando na situación de eventual por circunstancias da produción a duración do mesmo sexa inferior a catro semanas e a xornada completa.

Modalidade de contrato para a formación e a aprendizaxe

O contrato de traballo para a formación e a aprendizaxe configúrase como un instrumento destinado a favorecer a inserción laboral e a formación das persoas mozas, nun réxime de alternancia de actividade laboral retribuída nunha empresa con actividade formativa recibida no marco do sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo.

Modalidade do contrato en prácticas

O contrato de traballo en prácticas ten por obxecto a obtención polo traballador da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos cursados. Non se trata unicamente de adquirir experiencia nun traballo determinado, senón tamén de que esa experiencia actúe sobre os estudos cursados. Este contrato poderá concertarse con quen estiver en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, de acordo coas leis reguladoras do sistema educativo vixente, ou de certificado de profesionalidade, de acordo co previsto na Lei Orgánica 5/2002,

do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional, que habiliten para o exercicio profesional.

1.4. Salario e garantías salariais



No artigo 26 do Estatuto dos Traballadores establece que se considera salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo.

Outra característica importante respecto ao salario é a recollida no artigo 28 do Estatuto dos Traballadores onde recollese a obriga do empresario de pagar a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a natureza da mesma pola prestación dun traballo de igual valor, sen ningunha discriminación por razón de sexo.

Os créditos salariais dos últimos 30 días de traballo e por importe non superior ao dobre do salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre calquera outro crédito.

1.5 Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo

Mobilidade funcional

A mobilidade funcional efectuarase de acordo coas titulacións académicas ou profesionais para exercer a prestación laboral e con respecto á dignidade do traballador.

A realización de funcións superiores ou inferiores ao nivel profesional do traballador será posible cando existan razóns técnicas ou organizativas que o xustifiquen e polo tempo imprescindible. O empresario deberá comunicar a súa decisión e as razóns aos representantes dos traballadores.

No caso de que o traballador realice funcións superiores ás do seu grupo profesional por un período de 6 meses durante un ano ou 8 durante 2 anos, o traballador pode reclamar o ascenso, contra a negativa da empresa a conceder o ascenso o traballador ou os delegados do persoal poderán reclamar ante o Xulgado do Social.

O traballador terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe.

Suspensión do contrato

A suspensión do contrato é a interrupción temporal da prestación laboral sen romper o vínculo contractual entre empresa e traballador.



Entre as causas mais comúns destacamos a incapacidade temporal, permiso de maternidade e paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactancia, privación de liberdade mentres non exista sentenza condenatoria, ERTES, excedencias etc.

A suspensión do contrato deixa sen efectos as obrigas de ámbalas partes, traballar e remunerar o traballo. Nalgúns casos o traballador percibirá unha prestación da Seguridade Social substitutiva do salario.

Extinción do contrato

A extinción do contrato é a terminación da relación laboral entre a empresa e o traballador. As causas máis comúns son mutuo acordo das partes, causas consignadas validamente no contrato, expiración do tempo convido ou realización

da obra ou servizo obxecto do contrato, dimisión do traballador, xubilación do traballador, despido colectivo, despido disciplinario, vontade do traballador fundada nun incumprimento contractual do empresario etc.

1.6 Faltas e sancións dos traballadores

A potestade disciplinaria por parte da empresa

A empresa, dentro da relación laboral, ten o dereito para ordenar as distintas tarefas ao seu cadro de persoal, sempre con certos límites.

Así o indica o artigo 20.1 do Estatuto dos Traballadores: o traballador estará obrigado a realizar o traballo convido baixo a dirección do empresario ou persoa en quen este delegue.

Derivado da devandita facultade, e ante incumprimentos dos traballadores, o empresario ten a potestade disciplinaria para impoñer sancións aos traballadores que poden carrexar incluso o despedimento disciplinario.

Condutas sancionables

As condutas sancionables están establecidas, principalmente, no Estatuto dos Traballadores e no convenio colectivo que sexa aplicable; deste xeito, o artigo 54 do Estatuto dos traballadores considera incumprimentos contractuais os seguintes:



- a. As faltas repetidas e inxustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo.
- b. A indisciplina ou desobediencia no traballo.
- c. As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares que convivan con eles.
- d. A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.

- e. A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.
- f. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
- g. O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa.

Sancións

O Estatuto dos traballadores tamén recolle que as formas de sancionar aos traballadores son o despido disciplinario, a suspensión de emprego e soldo e a amonestación verbal ou por escrito sen que leve aparellada unha sanción de emprego e soldo. As sancións serán impostas de acordo coa gradación que se estableza nas disposicións legais ou no convenio colectivo que sexa aplicable.

Non se poderán impoñer sancións que consistan na redución da duración das vacacións ou outra minoración dos dereitos ao descanso do traballador ou multa de haber.

TÍTULO 2 - Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores da empresa

Os traballadores teñen dereito a participar na empresa a través dos órganos de representación.

2.1. Órganos de representación

Delegados de persoal

A representación dos traballadores na empresa ou centro de traballo que teñan menos de cincuenta e máis de dez traballadores corresponde aos delegados de

persoal. Igualmente poderá haber un delegado de persoal naquelas empresas ou centros que contén entre seis e dez traballadores, se así o decidisen estes por maioría.

Os traballadores elixirán, mediante sufraxio libre, persoal, secreto e directo aos delegados de persoal no número seguinte: ata trinta traballadores, un; de trinta e un a corenta e nove, tres.

Comité de empresa

O comité de empresa é o órgano representativo e colexiado do conxunto dos traballadores na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses, constituíndose en cada centro de traballo cuxo censo sexa de cincuenta ou máis traballadores.

Dereitos e competencias dos delegados de persoal e comité de empresa

Terán dereito a ser informados e consultados polo empresario sobre aquelas cuestións que podan afectar aos traballadores, así como sobre a situación da empresa e a evolución do emprego na mesma.

Terán dereito a ser informados trimestralmente da evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a situación económica da empresa e a evolución recente e probable das súas actividades, sobre as previsións do empresario de celebración de novos contratos e de estatísticas de índice de absentismo, accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

Tamén terán dereito a recibir información, como mínimo anual, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato entre homes e mulleres.

Polo que se refire aos datos económicos, ten dereito a coñecer o balance, a conta de resultados e a memoria, os modelos de contratos de traballo escrito que utiliza a empresa e de tódalas sancións impostas por faltas moi graves.

Vixían o cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de seguridade social e de emprego, as condicións de seguridade e saúde e aplicación do principio de igualdade de trato e oportunidades entre homes e mulleres.

2.2. Da negociación colectiva e dos convenios colectivos



A través da negociación colectiva os empregadores e as súas organizacións e os sindicatos poden convir salarios xustos e condicións de traballo adecuadas; ademais, constitúe a base do mantemento de boas relacións laborais. Entre as cuestións que se abordan habitualmente nos programas de negociación figuran os salarios, o tempo de traballo, a formación e capacitación profesional, a seguridade e a saúde no traballo, e a igualdade de trato.

O obxectivo da negociación colectiva é lograr un convenio colectivo no que se regulen as condicións de emprego dun determinado grupo de traballadores.

Están lexitimados para negociar un convenio colectivo de empresa ou ámbito inferior en representación dos traballadores o comité de empresa ou delegados de persoal, as seccións sindicais se as houbera e por parte da empresa o empresario, nos convenio colectivos sectoriais representan os traballadores os sindicatos mais representativos a nivel estatal ou autonómico segundo corresponda e os sindicatos cun un mínimo do 10 por 100 dos membros do comité de empresa e representan aos empresarios as asociacións empresariais que contan cun 10 por 100 dos empresarios incluídos no ámbito territorial do convenio, así como aquelas que en dito ámbito dean ocupación ao 15 por 100 dos traballadores afectados.

En tódolos casos será necesario que ámbalas partes se recoñezan como interlocutores.

Os Convenios Colectivos obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

5.2. Real Decreto Lexislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido de la Lei Xeral da Seguridade Social

A Seguridade Social en España é un sistema de protección social que ofrece o Estado coa finalidade de garantir unhas prestacións sociais concretas e individualizadas, para que determinadas persoas en situación de necesidade poidan facer fronte ás diferentes continxencias nas que poden estar situadas.

A Seguridade Social funciona da seguinte maneira:

Mediante unha modalidade contributiva: englobando as contribucións de ámbito profesional e financiamento segundo as cotizacións dos afiliados. As cotizacións sociais ou cotas son a porcentaxe que empresas e traballadores achegan á Seguridade Social sobre o salario dos propios traballadores.

Mediante unha modalidade non contributiva: máis ben de ámbito universal e financiamento a cargo de achegas dos Orzamentos Xerais do Estado. Con elas fináncianse a asistencia sanitaria, os complementos para mínimos das pensións e o orzamento do Instituto de Maiores e Servizos Sociais.

A Seguridade Social atópase regulada no artigo 41 da Constitución Española e no Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social (Real Decreto Lexislativo 8/2015).

1. MODALIDADE CONTRIBUTIVA

1.1. Campo de aplicación

A efectos das prestacións de modalidade contributiva, están incluídos dentro do campo de aplicación do Sistema da Seguridade Social, e calquera que sexa o seu sexo, estado civil ou profesión, todos os españois que residan en España, e os estranxeiros que residan ou se atopen legalmente en España, sempre que, en ambos os supostos, exerzan a súa actividade en territorio nacional, e que estean incluídos nalgún dos seguintes apartados:

- Traballadores por conta allea.
- Traballadores por conta propia ou autónomos.
- Socios traballadores de cooperativas de traballo asociado.
- Estudantes.
- Funcionarios públicos, civís ou militares.

1.2. Afiliación e inscrición

A afiliación é obrigatoria e única para a vida da persoa e para todo o sistema. Así mesmo, é obrigatorio o pago das cotas ou cotizacións.

Os empresarios e empregadores solicitarán a súa inscrición no Réxime Xeral da Seguridade Social, con anterioridade á contratación de traballadores para poder dar de alta aos traballadores antes de que inicien a prestación de servizos.

1.3. Cotización

A cotización é a acción pola cal os suxeitos obrigados achegan recursos económicos ao Sistema da Seguridade Social en virtude da súa inclusión en dito sistema, polo exercicio dunha actividade laboral. A obrigación de cotizar nace dende o inicio da actividade laboral. A mera solicitude da alta do traballador fornecerá en todo caso idéntico efecto. A non presentación da solicitude de afiliación/alta non impedirá

o nacemento da obrigación de cotizar dende o momento en que concorran os requisitos que determinen a súa inclusión no Réxime que corresponda.

1.4. Base de cotización

A Base de Cotización nos diversos Réximes do Sistema da Seguridade Social, será a cantidade que resulte de aplicar as regras que, para os distintos Réximes, se establezan na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para cada exercicio económico, no Regulamento Xeral sobre Cotización e Liquidación doutros Dereitos da Seguridade Social e nas normas que o desenvolvan e complementen.

A base de cotización encádrase dentro duns topos máximos e mínimos que expoñemos a continuación:

Grupo Cotización	BASE MÍNIMA	BASE MÁXIMA
1	1.466,40€ / Mes	4.070,10€ / Mes
2	1.215,90€ / Mes	4.070,10€ / Mes
3	1.057,80€ / Mes	4.070,10€ / Mes
4, 5, 6 y 7	1.050,00€ / Mes	4.070,10€ / Mes
8, 9, 10 y 11	35,00€ / Día	135,67€ / Día

1.5. Tipos de cotización

Por contingencias comúns e horas extraordinarias

TIPO DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINXENCIA	EMPRESA	TRABALLADORES	TOTAL
Comúns	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Forza Maior	12,00	2,00	14,00
Resto de Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30

Por desemprego

TIPO DE COTIZACIÓN (%)			
DESEMPREGO	EMPRESA	TRABALLADORES	TOTAL
Tipo xeral: Contratación indefinida, contratos formativos e en prácticas, interinidade e contratos realizados con traballadores discapacitados	5,50	1,55	7,05
Contratos duración determinada. Tempo completo	6,70	1,60	8,30
Contratos duración determinada. Tempo parcial	6,70	1,60	8,30

Por FOGASA

Empresa 0,20%, o traballador non cotiza.

Por formación profesional

TIPO DE COTIZACIÓN (%)			
	EMPRESA	TRABALLADORES	TOTAL
FORMACION PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

En materia de accidentes de traballo e enfermidades profesionais será de aplicación a tarifa de primas establecida na disposición adicional cuarta da Lei 42/2006, do 28 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2007, na redacción dada pola disposición final quinta da Real Decreto-Lei 28/2018, do 28 de decembro.

1.6. Cotas a ingresar

As cantidades para ingresar á Seguridade Social, chamadas cotas, calcúlanse aplicando á base de cotización do traballador a porcentaxe ou tipo de cotización que corresponde a cada continxencia protexida.

6. Responsabilidade sobre os produtos

O concepto legal de produto está definido como calquera ben moble, excepto as materias primas agrícolas e os produtos da caza, incluso se está unido ou incorporado a outro ben moble ou inmobile, así como o gas e a electricidade. Enténdese por materias primas agrícolas os produtos da terra, a gandería e a pesca, exceptuando aqueles produtos que sufrisen unha transformación inicial.

O **axente responsable do produto** é o produtor ou fabricante real ou ben outras persoas con responsabilidade semellante, como o importador comunitario, o provedor e, de xeito excepcional, o distribuidor, en casos nos que é difícil presentar unha reclamación ante o fabricante real.



O **produtor do produto** é a persoa física ou xurídica que, de xeito profesional, fabrica, procesa, vende ou importa produtos. Nos casos nos que non se poida identificar ao produtor, o provedor do produto será considerado como produtor, salvo que nun período inferior a tres meses lle faga saber ao afectado ou damnificado a identidade do produtor ou de quen lle proporcionou ou facilitou o produto en

cuestión. A mesma norma é aplicable en caso dun produto importado, se o produto non indica o nome do importador, incluso se o nome do fabricante veña indicado.

Un **produto defectuoso** é aquel que non ofrece a seguridade prevista, tendo en conta todas as circunstancias, especialmente a súa presentación, o uso razoablemente previsible do mesmo e no momento da súa comercialización. O produto defectuoso non ofrece a seguridade que ofrecerían as demais unidades da súa serie, aínda que un produto non se considera defectuoso só polo mero feito de que posteriormente se comercialice con máis coidado.

No que se refire ao concepto de defecto, pode tratarse de:

- Defecto de fabricación: o produto non se corresponde cos da súa mesma serie.
- Defecto de deseño: o produto ten un defecto no seu deseño.
- Defecto na información: non contén a información necesaria relativa ao consumo, utilización ou manipulación do produto.

Un **produto** é calquera ben moble, incluso se está unido ou incorporado a outro ben moble ou inmovible, ao igual que o gas e a electricidade.

Un **axente responsable do produto** é o produtor ou o fabricante, o importador comunitario, o provedor e, de maneira excepcional, o distribuidor.

Un **produto defectuoso** é aquel que non ofrece a seguridade prevista, tendo en conta todas as circunstancias e, especialmente, a súa presentación, o uso razoablemente previsible do mesmo e o momento da súa comercialización.

O produto pode ter un **defecto** de fabricación, de deseño ou na información.

O progreso trae consigo a aparición de riscos sobre os cales o emprendedor ou produtor pode exercer moi pouco control e isto súmase á necesidade de afrontar eses perigos para a supervivencia do negocio, o que supón que sexa sumamente importante contratar un seguro de responsabilidade como protección, así como un seguro de reparación de produtos defectuosos que cubra as reclamacións que se produzan a raíz destes.

Directiva 85/374/CEE do Consello, de 25 de xullo de 1985, relativa á aproximación das disposicións legais, regulamentarias e administrativas dos Estados Membros en materia de responsabilidade por os danos causados por produtos defectuosos

A Directiva 85/374/CEE define un produto defectuoso como aquel que non ofrece a seguridade á que ten dereito unha persoa, tendo en conta todas as circunstancias. A Directiva establece unha norma xeral pola cal o fabricante será responsable dos danos causados polos defectos dos seus produtos e, en caso de dano, a parte afectada deberá probar ditos danos, o defecto e a relación de causalidade entre este e o dano.



A Lei 22/1994 incorpora a esta Directiva 85/374/CEE á lexislación nacional. Establece un réxime de responsabilidade obxectiva. Esta norma incrementa a responsabilidade do fabricante, ao que se lle imputa directamente o risco xerado como resultado da súa actividade e, por outra banda, simplifica a carga da proba para o prexudicado. Basta que haxa un dano para que sexa o fabricante quen directamente teña que exonerar a súa responsabilidade e non a vítima, salvo supostos nos que se poida apreciar a concorrencia de culpas. Esta responsabilidade non é absoluta, permitindo ao fabricante exonerarse de responsabilidade segundo uns criterios ou supostos que enumera.

Como principio xeral afirma que os fabricantes e importadores serán responsables dos danos causados polos defectos dos produtos que fabriquen ou importen. A disposición adicional única advirte que o subministrador responderá como se fora o fabricante ou importador, cando tivese subministrado o produto a sabendas da existencia do defecto.

Tamén hai que ter en conta que existe unha ampla normativa europea de protección do consumidor no que se refire a comercio electrónico, contratación (contratos negociados a distancia, contratos negociados fóra dos establecementos mercantís, cláusulas abusivas), transporte (viaxes combinados, transporte aéreo etc.), servizos financeiros e dereito a indemnización e resolución de litixios (solucións extraxudiciais, accións de cesación etc.).

Directiva 2001/95/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 3 de decembro de 2001, relativa á seguridade xeral dos produtos

Co obxectivo de garantir un elevado nivel de protección do consumidor e de axudar a protexer a súa saúde e seguridade, debe existir una lexislación comunitaria horizontal que introduza obrigacións relativas: á seguridade xeral dos produtos (con disposicións relativas a obrigacións xerais de fabricantes e distribuidores), ao control da posta en práctica dos requisitos comunitarios sobre a seguridade dos produtos e sobre o rápido intercambio de información e acción a nivel comunitario en certos casos.

A seguridade dos consumidores depende en gran medida das medidas de control activo aplicadas para cumprir cos requisitos de seguridade dos produtos. Dita seguridade debería ser avaliada tendo en conta os aspectos relevantes, en particular, as categorías de consumidores que poidan ser especialmente vulnerables aos riscos presentados polos produtos en cuestión, en particular os nenos e as persoas maiores.

O obxectivo desta Directiva é garantir que os produtos que se poñan no mercado sexan seguros.

Enténdese por:

Produto: calquera produto -incluídos os que entran no marco dunha prestación de servizos- destinado ao consumidor ou que, en condicións razoablemente

previsibles, poida ser utilizado polo consumidor aínda que non lle estea destinado, que se lle forneza ou se poña á súa disposición, a título oneroso ou gratuíto, no marco dunha actividade comercial, xa sexa novo, usado ou reacondicionado. Esta definición non inclúe os produtos usados fornecidos como antigüidades ou para seren reparados ou reacondicionados antes da súa utilización, sempre que o provedor informe diso claramente á persoa á que forneza o produto.

Produto seguro: calquera produto que, en condicións de utilización normais ou razoablemente previsibles, incluídas as condicións de duración e, se procede, de posta en servizo, instalación e de mantemento, non presente risco algún ou unicamente riscos mínimos, compatibles co uso do produto e considerados admisibles dentro do respecto dun nivel elevado

de protección da saúde e da seguridade das persoas, tendo en conta, en particular, os seguintes elementos: características do produto, entre elas a súa composición, envase, instrucións de montaxe e, se procede, instalación e mantemento, efecto sobre outros produtos cando razoablemente se poida prever a utilización do primeiro xunto cos segundos, presentación do produto, etiquetaxe, posibles avisos e instrucións de uso e eliminación, así como calquera outra indicación ou información relativa ao produto, categorías de consumidores que estean en condicións de risco na utilización do produto, en particular os nenos e as persoas maiores.

Risco grave: todo risco grave, incluídos aqueles cuxos efectos non son inmediatos, que esixa unha intervención rápida das autoridades pública.

Produtor: o fabricante dun produto, cando estea establecido na Comunidade, e toda persoa que se presente como fabricante estampando no produto o seu nome, marca ou calquera outro signo distintivo, ou toda persoa que proceda



ao reacondicionamiento do produto, o representante do fabricante cando este non estea establecido na Comunidade ou, a falta de representante establecido na Comunidade, o importador do produto, os demais profesionais da cadea de comercialización, na medida en que as súas actividades poidan afectar ás características de seguridade do produto.

Distribuidor: calquera profesional da cadea de comercialización cuxa actividade non afecte ás características de seguridade dos produtos.

Recuperación: toda medida destinada a recobrar un produto perigoso que o produtor ou o distribuidor fornece ou fose posto ao dispor do consumidor.

Retirada: toda medida destinada a impedir a distribución e a exposición dun produto perigoso, así como a súa oferta ao consumidor.



Os produtores teñen a obrigaón de poñer no mercado unicamente produtos seguros: dentro dos límites das súas respectivas actividades, os produtores adoptarán medidas apropiadas, segundo as características dos produtos que fornezan, de maneira que poidan:

- a. manterse informados dos riscos que devanditos produtos poidan presentar;
- b. actuar en consecuencia, se fose necesario, retirando do mercado o produto para evitar os devanditos riscos, avisando de maneira adecuada e eficaz aos consumidores, ou recuperando os produtos dos consumidores.

As medidas incluírán por exemplo:

- a. a indicación, por medio do produto ou da súa embalaxe, da identidade e datos do produtor e da referencia do produto ou, se procede, do lote de

produtos a que pertenza, salvo nos casos en que a omisión da devandita indicación estea xustificada;

- b. en todos os casos en que sexa apropiado, a realización de probas por mostraxe dos produtos comercializados, o estudo e, se procede, o rexistro das reclamacións

A recuperación terá lugar como último recurso cando outras accións non basten para previr os riscos, cando os produtores o estimen necesario ou cando se vexan obrigados a facelo por mor dunha medida adoptada pola autoridade competente.

Os distribuidores actuarán con dilixencia para contribuír ao cumprimento dos requisitos de seguridade aplicables absténdose, en particular, de fornecer produtos cando saiban, ou deban supoñer, pola información que posúen e como profesionais, que non cumpren devanditos requisitos.

Directiva 2008/98/CE do Parlamento Europeo e do Consello, de 19 de novembro de 2008, sobre os residuos e pola que se derogan determinadas Directivas

No contexto europeo, onde a produción de residuos se atopa en constante aumento e onde a actividade económica ligada aos residuos é cada vez máis importante, tanto en magnitude coma no seu impacto directo na sostibilidade do modelo económico europeo, a Directiva define a **responsabilidade ampliada do fabricante do produto** mediante o establecemento dun marco legal sistemático e coherente segundo o cal os fabricantes dos produtos que se converten en residuos se ven involucrados na prevención e xestión destes, promovendo a súa reutilización, reciclaxe e recuperación.

Responsabilidade ampliada do fabricante do produto:

Os fabricantes de produtos que se converten en residuos participan na prevención e organización da xestión de residuos, promovendo a reutilización, a reciclaxe e a recuperación/valorización de residuos.

- Directiva 85/374/CEE do Consello sobre a responsabilidade por produtos defectuosos
- Directiva 2001/95/CE relativa á seguridade xeral dos produtos
- Directiva 2008/98/CE sobre residuos

A contratación dun **seguro de responsabilidade civil** para a protección e reparación de posibles danos por produtos defectuosos, que cubra as reclamacións derivadas deles, é de suma importancia.

7. Responsabilidades na prevención do fraude

O fraude pódese definir como unha acción contraria á verdade e a honestidade que causa un prexuízo á persoa contra a cal se comete. Tamén é un acto que tende a incumprir as disposicións legais en detrimento do Estado ou de terceiros. Ademais, trátase dun delito cometido pola persoa a cargo do control da execución de contratos públicos, ou nalgúns casos privados, posto que se asocia á representación de intereses opostos.

Vexamos agora distintos tipos de fraude que poden afectar ás cooperativas: comercial, fiscal, financeiro e alimentario.

O fraude comercial é unha práctica que pode contaminar calquera tipo de negocio sen que os responsables da empresa se dean conta de que estas prácticas se están levando a cabo.

Para saber se se está producindo ou non un fraude comercial é fundamental comprobar se:

- Hai un elemento de engano ou información pouco precisa, incompleta ou falaz;
- Mediante un engano, a información proporcionada ou omitida leva á vítima de fraude a desprenderse dunha pertenza valiosa ou a ceder un dereito recoñecido pola lei;
- O fraude implica un alcance e dimensión económica considerables;
- Os sistemas comerciais e as súas ferramentas lexítimas son utilizados fraudulentamente ou



inapropiadamente ou son comprometidos ou distorsionados con posibles repercusións no ámbito internacional;

- Isto resulta nunha perda de valor.

Os conceptos ligados ao fraude comercial son:

- **Corrupción:** abuso, para beneficio privado, dos poderes conferidos. Pódese diferenciar entre corrupción «conforme á normativa» ou «contra a normativa». A primeira fai referencia á realización de pagos polos cales, mediante suborno, se obtén un trato preferente respecto a algo que forma parte das obrigacións legais de quen recibe dito pago; mentres que a segunda fai referencia aos subornos entregados para obter servizos que quen os recibe ten prohibido prestar.
- **Branqueo de diñeiro:** a práctica de certas transaccións comerciais co propósito de ocultar as sinais de identidade do diñeiro, a súa traxectoria ou o seu destino.
- **Transparencia:** permite que os afectados polas decisións administrativas, as operacións comerciais ou as obras de caridade coñezan non só os feitos e as cifras senón tamén os mecanismos e procesos mediante os cales se tomaron as decisións e se xestionaron as operacións. Os oficiais públicos, os xestores e os administradores deben actuar de maneira predicible, clara e comprensible.
- **Boas prácticas:** son as técnicas, métodos, procesos, actividades ou elementos semellantes, dirixidos á prevención ou detección do fraude comercial, que deben ser adoptados polas empresas e cumpridos polos xestores e os empregados.

O fraude fiscal é un fenómeno con graves consecuencias para a sociedade no seu conxunto. Trátase dun comportamento irregular voluntario que constitúe, nalgúns casos, un delito: o incumprimento dunha norma constitúe unha irregularidade. Implica unha redución dos ingresos públicos que afecta á carga impositiva dos contribuíntes que si cumpren as normas, condiciona o nivel de calidade dos servizos públicos e as axudas sociais e distorsiona a actividade dos diferentes

axentes económicos, de maneira que as empresas cumpridoras deben facer fronte a unha competencia desleal por parte dos non cumpridores. En resumo, o fraude fiscal constitúe o principal elemento de desigualdade en calquera sistema fiscal.

No ámbito da Unión Europea, as iniciativas van dirixidas a reducir as diferenzas entre os sistemas de control que levaron á supresión dos controis de fronteira intracomunitaria e á total liberdade de circulación de persoas, bens e capitais.



A Oficina Europea de Loita contra o Fraude (coñecida como OLAF) é un organismo competente para levar a cabo investigacións independentemente da Comisión. Encárgase da protección dos intereses financeiros da Unión. A súa misión é combater o fraude que afecta aos fondos de todas as súas institucións e coordinar aos organismos responsables dos Estados Membros.

En España, a Lei 11/2021, de medidas de prevención e loita contra o fraude fiscal, como transposición da Directiva (UE) 2016/1164, contén modificacións en diversas normas, principalmente en materia tributaria, con unha dobre finalidade. Por unha parte, para incorporar o Dereito da Unión Europea no ordenamento interno no ámbito das prácticas de evasión fiscal. Pola outra banda, introduce cambios na regulación dirixidos a asentar uns parámetros de xustiza tributaria e facilitar as actuacións tendentes a previr e loitar contra a fraude reforzando o control tributario.

O fraude financeiro é aquel que resulta nunha declaración falsa nos estados financeiros. As inexactitudes dos estados financeiros poden deberse a fraude ou a erro, e son detectadas nas auditorías de contas. O factor que diferencia a un fraude dun erro é que a acción subxacente que ten como resultado a incorrección dos estados financeiros sexa intencionada ou non, e queda en mans do auditor a decisión de simplemente corríxila ou denunciála.

Os directores e os administradores da empresa son os principais responsables da prevención e detección do fraude. É importante que a xestión, supervisada por quen estea a cargo do goberno da entidade, faga fincapé na prevención do fraude, o cal podería reducir as oportunidades de levalo a cabo e funcionar como elemento disuasorio para quen o comete pola posibilidade de ser descubertos e sancionados.

Fraude:

- Acción contraria á verdade que prexudica á persoa contra quen se comete.
- Actuar para eludir unha disposición legal

Tipos de fraude:

- Fraude comercial
- Fraude fiscal
- Fraude financeiro
- Fraude alimentario

O **fraude comercial** pode corromper calquera negocio, sen que os xerentes da empresa se dean conta de que este fraude está tendo lugar. Temas relacionados: corrupción, branqueo de capitais, transparencia e boas prácticas comerciais.

O **fraude fiscal** provoca que se perda diñeiro público. É un fenómeno do que se derivan serias consecuencias para a sociedade.

O **fraude financeiro** dá lugar a incorreccións materiais nas declaracións financeiras da empresa. Os administradores son responsables na última instancia. A Auditoría de Contas debe evitalo.

Fraude alimentario

No que se refire ao fraude alimentario, a **Food Standards Agency** do Reino Unido define o fraude alimentario como unha introdución e venda deliberada de alimentos no mercado que non son aptos para o consumo humano ou que

facilitan intencionadamente información enganosa sobre os alimentos ou co propósito de inducir a erro ao consumidor para obter un beneficio económico.

É esencial que todas as industrias alimentarias respecten o principio básico da información sobre os alimentos. Os consumidores non deberían ser inducidos a erro no referente ás características dos alimentos, mediante a atribución de propiedades ou efectos que non posúen ou dando a entender que un alimento ten características especiais diferentes das nutricionais.

Segundo o *Anual Report 2019 de Fraude Alimentario da EU Food Fraud Network and the System for Administrative Assistance*, as prácticas fraudulentas notificadas foron:



A Unión Europea non ten unha definición concisa do fraude alimentario e non hai un marco legislativo específico no ámbito da Unión que trate este fraude, a excepción do requisito xeral de non inducir a erro aos consumidores.

O Regulamento (UE) n.º 1169/2011: Información alimentaria facilitada ao consumidor busca impedir que se comercialicen aqueles produtos que se encontren no mercado con nomes intencionadamente incorrectos ou enganosos, xa que isto debería ser considerado unha forma de fraude alimentario.

Publicouse unha Recomendación da Comisión, de 19 de febreiro de 2013, sobre un plan de control coordinado para establecer a prevaenza das prácticas fraudulentas na comercialización de certos alimentos. Para esta Recomendación, resulta esencial respectar o etiquetado dos alimentos para que o comprador poda coñecer a súa verdadeira natureza, e todos os ingredientes deberían ser mencionados na etiqueta dos produtos alimentarios empacuetados destinados ao consumidor final.

Fraude alimentario: a introdución e venda deliberada no mercado de alimentos que non son aptos para o consumo humano ou que facilitan intencionadamente información enganosa sobre os alimentos co propósito de inducir a erro ao consumidor para obter un beneficio económico.

Regulamento (UE) n.º 1169/2011: Información alimentaria facilitada ao consumidor

Fraudes alimentarios máis frecuentes:

- Substitución dun ingrediente por outro máis barato.
- Adulteración de alimentos con ingredientes máis baratos.
- Presenza de ingredientes non declarados.
- Adulteración de alimentos para mellorar algunhas das súas características.
- Non declaración ou declaración falsa de procesos.
- Alegacións falsas sobre a orixe ou a produción xeográfica dun alimento.

8. A calidade e seguridade e a nutrición

8.1. Seguridade alimentaria

Normativa a nivel mundial e europea é moi extensa. Por tanto, só imos citar a máis destacada.

A FAO e a Organización Mundial da Saúde estableceron en 1963 o **Codex Alimentarius** ou “**Código Alimentario**” para desenvolver estándares alimentarios internacionais harmonizados que protexan a saúde dos consumidores e fomenten prácticas leais na industria alimentaria.

Acordos comerciais mundiais (Rolda de Doha, Rolda de Uruguay...):

Regulamento (CE) n.º 178/2002 do Parlamento Europeo e do Consello, de 28 de xaneiro de 2002, polo que se establecen os principios e os requisitos xerais da lexislación alimentaria, se crea a Autoridade Europea de Seguridade Alimentaria e se fixan procedementos relativos á seguridade alimentaria.

Regulamento (CE) n.º 853/2004 do Parlamento Europeo e do Consello, de 29 de abril de 2004, polo que se establecen normas específicas de hixiene dos alimentos de orixe animal.

Regulamento (CE) n.º 854/2004 do Parlamento Europeo e do Consello, de 29 de abril de 2004, polo que se establecen normas específicas para a organización de controis oficiais dos produtos de orixe animal destinados ao consumo humano.

Regulamento (CE) n.º 882/2004 do Parlamento Europeo e do Consello de 29 de abril de 2004, sobre os controis oficiais efectuados para garantir a verificación do cumprimento da lexislación en materia de pensos e alimentos e a normativa sobre saúde animal e benestar dos animais.

Regulamento (CE) n.º 183/2005 do Parlamento Europeo e do Consello, de 12 de xaneiro de 2005, polo que se fixan requisitos en materia de hixiene dos pensos.

Regulamento (CE) 2074/2005, polo que se establecen medidas de aplicación para determinados produtos de acordo co disposto no Regulamento (CE) 853/2004, e para a organización de controis oficiais segundo os Regulamentos (CE) n.º 854/2004 e 882/2004, se introducen excepcións a o Regulamento (CE) n.º 852/2004 e modifícanse os Regulamentos (CE) 853/2004 e 854/2004.

Regulamento Delegado (UE) 2019/624, relativo a normas específicas respecto á realización de controis oficiais sobre a produción de carne. Entre outros, fixa os supostos en que poden realizarse inspeccións *ante mortem* do animal na explotación de procedencia.

Regulamento de Execución (UE) 2019/627, polo que se establecen disposicións prácticas uniformes para a realización de controis oficiais dos produtos de orixe animal destinados a consumo humano.

Recentemente foron aprobadas varias Decisión de Execución (UE): 2021/1385, 2021/1386, 2021/1387, 2021/1388, 2021/1390, 2021/1391, 2021/1392, 2021/1393, 2021/1394, polas que se autoriza a comercialización de produtos que conteñan, se compoñan ou se produciron a partir de millo, colza ou soia modificados xeneticamente, de conformidade co Regulamento (CE) Nº 1829/2003 do Parlamento Europeo e do Consello.

A **calidade dos alimentos** é o conxunto de propiedades e características dun alimento, que resultan dos requisitos establecidos nas disposicións obrigatorias relativas ás materias primas ou ingredientes utilizados na súa elaboración,

aos procesos levados a cabo nesta, así como á composición e presentación do produto final.



No referente á **calidade nutricional** dos alimentos, pódense distinguir dous aspectos: o primeiro, cuantitativo, refírese á enerxía almacenada en forma química proporcionada polos alimentos. O consumidor pode buscar un alimento moi enerxético (atletas) ou alimentos baixos en calorías (de réxime). O segundo aspecto é cualitativo e busca o equilibrio nutricional dos alimentos tendo en

conta as necesidades dos consumidores, enriquecéndoos cun elemento en concreto (calcio, ferro, vitaminas etc.) ou intentando responder a certas patoloxías (alimentos sen sal, sen glute etc.)

O concepto de calidade abarca todos os atributos que inflúen sobre o valor do produto para o consumidor. Comprende, polo tanto, atributos negativos como a descomposición, contaminación por residuos, decoloración e olores desagradables, pero tamén atributos positivos como o orixe, color, aroma, textura e métodos de procesamento dos alimentos.

A **seguridade alimentaria** existe cando todas as persoas en todo momento teñen acceso físico e económico a alimentos suficientes, seguros e nutritivos que cobren as súas necesidades e preferencias alimentarias de cara a permitirles levar unha vida activa e saudable. (FAO 1996).

Cando falamos de seguridade alimentaria referímonos a todos os riscos, crónicos ou agudos, que poidan resultar en danos para a saúde do consumidor. Este obxectivo non é negociable.

A seguridade alimentaria contempla os mínimos que debe cumprir un alimento, a ausencia de calquera forma de adulteración, deterioro ou contaminación que poida dar lugar a efectos tóxicos ou indesexables para o consumidor. Principal requisito da seguridade alimentaria: COMERCIALIZACION DE ALIMENTOS SEGUROS.

En resumo:

- A **calidade dos alimentos** é o conxunto de propiedades e características dun alimento, que resultan dos requisitos establecidos nas disposicións obrigatorias relativas ás materias primas ou ingredientes utilizados na súa elaboración, aos procesos levados a cabo nesta, así como á composición e presentación do produto final.
- A **seguridade alimentaria** existe cando todas as persoas teñen acceso a suficientes alimentos seguros e nutritivos para satisfacer as súas necesidades alimentarias e levar unha vida activa e saudable.
- A **calidade nutricional** dos alimentos fai referencia ao seu carácter cuantitativo, á enerxía que conteñen os alimentos, ou ao seu carácter cualitativo, e ao equilibrio nutricional dos alimentos.

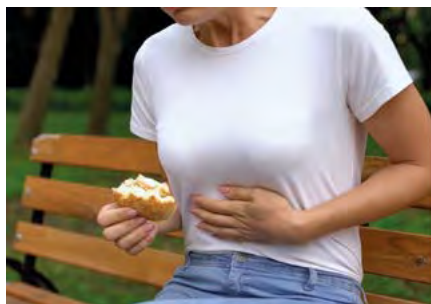
A lexislación sanitaria e de seguridade alimentaria é de obrigado cumprimento e está sometida a inspeccións e sancións en caso de non ser respectada. Esta lexislación inclúe un conxunto de normas que regulan a industria alimentaria con dous obxectivos principais:

- Protexer a saúde do consumidor mediante o establecemento de obrigacións legais relativas ás prácticas para unha correcta hixiene e seguridade na industria alimentaria.
- E protexer ao consumidor do fraude, a adulteración etc. que, sen supoñer un risco para a saúde, poderían afectar á calidade dos alimentos.

A lexislación alimentaria ten diferentes fontes con diferentes ámbitos de aplicación. A nivel global, hai dúas fontes fundamentais de leis relativas aos alimentos:

A Comisión do **Codex Alimentarius** é una organización fundada en 1963 pola FAO (Organización Mundial para a Alimentación) e a OMS (Organización Mundial da Saúde) que, aínda que non establece regulamentos vinculantes, si desenvolve normas e códigos de boas prácticas que son aceptados como referencia en todo o mundo.

Os **Acordos Mundiais de Comercio** (rolda de Doha, rolda de Uruguay etc.) establecen as condicións e normas que deben seguir os produtos no comercio internacional e están baseadas nas recomendacións do *Codex Alimentarius*. Estas normas céntranse en regular tanto a seguridade dos produtos como a protección destes fronte a outras zonas ou países que lles fagan competencia.



A Unión Europea comeza co Regulamento (CE) 178/2002 que formula os principios e requisitos xerais da lexislación alimentaria, co autocontrol e a trazabilidade como principios básicos. Define seis principios xerais fundamentais:

- Afirmación do carácter integrado da cadea alimentaria.
- O análise do risco como fundamento esencial da política de seguridade alimentaria.
- Separación clara entre o análise e a xestión do risco.
- Responsabilidade dos operadores económicos.
- Garantía da trazabilidade dos produtos en tódalas etapas da cadea alimentaria.
- Dereito dos cidadáns a unha información clara e precisa.

A Unión Europea publica a continuación o tan coñecido «**paquete de hixiene**», os Regulamentos (CE) 852/04, 853/04, 854/04 y 183/05 e, máis concretamente, o Regulamento (CE) 882/04 sobre os controis oficiais efectuados para garantir a verificación do cumprimento da lexislación en materia de pensos e alimentos, e a normativa sobre saúde animal e benestar dos animais.

Os Estados deben promover o desenvolvemento de directrices nacionais sobre boas prácticas no sector da alimentación animal e tamén sobre a aplicación dos principios análise de perigos e puntos críticos de control (APPCC). Os Estados estudarán estas directrices nacionais para asegurar que a aplicación dos seus contidos é factible, unha vez elaboradas seguindo os principios xerais pertinentes do *Codex Alimentarius*.

Regulamento (CE) n.º 178/2002 do Parlamento Europeo e do Consello, de 28 de xaneiro de 2002, polo que se establecen os principios e os requisitos xerais da lexislación alimentaria, créase a Autoridade Europea de Seguridade Alimentaria e fíxanse procedementos relativos á seguridade alimentaria.

Establece os principios xerais da lexislación alimentaria da Autoridade Europea de Seguridade Alimentaria (EFSA) e tamén establece procedementos de seguridade alimentaria co obxectivo de proporcionar un marco xeral que garante un enfoque coherente no desenvolvemento de leis relacionadas cos alimentos para todas as etapas de produción e distribución.

Regulamento (CE) n.º 852/2004 do Parlamento Europeo e do Consello, de 29 de abril de 2004, relativo á hixiene dos produtos alimenticios.

Establece de maneira xeral un enfoque integrado para garantir a seguridade dos alimentos dende o lugar de produción primaria ata a súa comercialización ou exportación.

Os responsables das empresas alimentarias deberían aplicar os principios APPCC (análise de perigos e puntos críticos de control). Estes principios consisten nunha

serie de requisitos ao longo de todo o proceso de produción, procesamento e distribución para permitir, mediante un análise de riscos, determinar os puntos onde é imprescindible levar a cabo controis para a seguridade alimentaria.

O operador da empresa alimentaria é o principal responsable da seguridade alimentaria (artigo 1). Os operadores de empresa alimentaria deberán crear, aplicar e manter un procedemento ou procedementos permanentes baseados nos principios APPCC (artigo2)

Todos os manipuladores de alimentos deben recibir formación para a manipulación de alimentos para garantir a seguridade alimentaria e a hixiene en todas as fases do proceso nas que teñen contacto con algún tipo de alimento.



Regulamento (CE) n.º 853/2004 do Parlamento Europeo e do Consello, de 29 de abril de 2004, polo que se establecen normas específicas de hixiene dos alimentos de orixe animal.

Establece normas específicas destinadas aos operadores de empresa alimentaria en materia de hixiene dos alimentos de orixe animal a fin de garantir un nivel elevado de inocuidade alimentaria e saúde pública.

Os establecementos que manipulen produtos de orixe animal deben estar rexistrados. Esta autorización non é aplicable para establecementos que aseguren que só se ocupan da produción primaria, as operacións de transporte,

almacenamento de produtos que non necesitan almacenaxe con temperatura controlada ou operacións de comercio polo miúdo.

Os produtos de orixe animal deben levar un selo sanitario ou, no seu defecto, unha marca de identificación colocada antes de que o produto abandone o establecemento de produción.

O Regulamento adopta un enfoque sectorial para definir as disposicións especiais relativas á hixiene de certos alimentos de orixe animal.

Regulamento (CE) n.º 854/2004 do Parlamento Europeo e do Consello, de 29 de abril de 2004, polo que se establecen normas específicas para a organización de controis oficiais dos produtos de orixe animal destinados ao consumo humano.

Establece normas específicas para a organización de controis oficiais dos produtos de orixe animal destinados ó consumo humano e fixa normas específicas para a carne fresca, os moluscos bivalvos, o leite e os produtos lácteos.

Os controis oficiais inclúen auditorías de boas prácticas hixiénicas e principios APPCC (análise de perigos e puntos críticos de control) así como controis específicos para cada grupo de especies animais.

Regulamento (CE) n.º 183/2005 do Parlamento Europeo e do Consello, de 12 de xaneiro de 2005, polo que se fixan requisitos en materia de hixiene dos pensos.

Establece:

- a. normas xerais en materia de hixiene dos pensos;
- b. condicións e mecanismos que garantan a rastrexabilidade dos pensos;
- c. condicións e mecanismos para o rexistro e a autorización dos establecementos.

Aplicarase :

- a. ás actividades dos explotadores de empresas de pensos en todas as etapas do proceso, dende a produción primaria de pensos ata a súa comercialización;
- b. á alimentación dos animais destinados á produción de alimentos;
- c. ás importacións e ás exportacións de pensos procedentes de e destinados a terceiros países.

Especifica as condicións concretas de hixiene tanto para a explotación que produce pensos animais como para a explotación gandeira que produce pensos (sen outros aditivos máis que os aditivos para ensilaxe) exclusivamente para cubrir as necesidades da súa propia explotación. Os fabricantes de pensos deberán tomar as medidas necesarias para prever, eliminar ou reducir os riscos para a seguridade dos pensos durante as fases de fabricación, preparación, limpeza, envasado, almacenamento e transporte do penso. As fábricas deben contar con rexistros detallados das medidas adoptadas para o control dos riscos de contaminación.

Regulamento (CE) n.º 882/2004 do Parlamento Europeo e do Consello de 29 de abril de 2004, sobre os controis oficiais efectuados para garantir a verificación do cumprimento da lexislación en materia de pensos e alimentos e a normativa sobre saúde animal e benestar dos animais.

Nel defínense os controis oficiais como calquera forma de control levada a cabo por unha autoridade competente da Comunidade para verificar o cumprimento das leis relativas a alimentos e pensos, así como das normas de saúde e benestar animal.

En resumo:

O *Codex Alimentarius* garante a seguridade e a calidade dos alimentos.

Regulamento (CE) nº 178/2002 do Parlamento Europeo e do Consello: principios e requisitos xerais da lexislación alimentaria, autocontrol e rastrexabilidade como principios básicos.

Paquete de hixiene: Regulamentos n.º 852/04; 853/04; 854/04; 882/04 e 183/05.

Elaboración de guías de boas prácticas na alimentación animal e guías sobre a aplicación de APPCC (Análise de Perigos e Puntos Críticos de Control).

Os controis oficiais verifican o cumprimento da lexislación sobre pensos e alimentos, así como normas relativas á saúde e ao benestar dos animais. Estes controis inclúen auditorías de boas prácticas de hixiene e APPCC, así como controis específicos para cada grupo de especies animais.

Normas de calidade alimentaria a nivel nacional e internacional

A calidade dun alimento é un concepto que vén determinado pola conxunción de diferentes factores, todos relacionados coa aceptabilidade do alimento: un conxunto de características entre as que se encontran a presentación, a composición e a pureza, o tratamento tecnolóxico e a conservación que fan do alimento algo máis ou menos apetecible para o consumidor, así como tamén as cuestións relacionadas coa saúde e o valor nutricional dos alimentos.

A lexislación sanitaria é de obrigado cumprimento.

Por outra parte, os estándares e sistemas de calidade son de carácter voluntario e establecen as guías para a identificación e diferenciación dun produto ou servizo no mercado. A produción de alimentos seguros en todos os seus aspectos é parte do control de calidade e da garantía de calidade. De aí a existencia de varios plans de xestión da seguridade como as Boas Prácticas Agrícolas (BPA), ou o Análise de Perigos e Puntos Críticos de Control (APPCC) con plans previos como as Boas Prácticas Hixiénicas (BPH), as Boas Prácticas de Producción (BPP). Todos eles baséanse no *Codex Alimentarius*.

Análise de Perigos e Puntos Críticos de Control (APPCC)

O concepto de APPCC foi introducido pola UE na Directiva 93/43/CEE, actualizado no Regulamento (CE) 852/2004, sobre Hixiene dos alimentos. Este sistema, de obrigado cumprimento, garante a seguridade dos alimentos durante a súa produción e ofrece un mecanismo normalizado de control alimentario na UE.



O APPCC baséase en sete principios, establecendo os Puntos de Control Crítico e as accións correctoras necesarias para evitar desviacións que poidan por en perigo a saúde humana.

Previamente á implantación do APPCC, débense vixiar os prerequisites de Boas Prácticas, Mantemento de locais, instalacións e equipos; Control do abastecemento de auga apta para o consumo; Control de todas as operacións da produción alimentaria (BPA, BPH, BPF); Limpeza e desinfección de instalacións; Desinsectación e desratización; Almacenamento e eliminación de residuos; Formación dos traballadores; Trazabilidade; Almacenamento de produtos e materiais de limpeza; Control e seguimento de provedores e distribuidores etc.

A calidade dun alimento está determinada pola conxunción de diferentes factores, todos relacionados coa aceptabilidade do alimento: Un conxunto de características entre as que se encontran a presentación, a composición e a pureza, o tratamento tecnolóxico e a conservación que fan do alimento algo máis ou menos apetecible para o consumidor e, por outro lado, están interesados nas cuestións relacionadas coa saúde e o valor nutricional dos alimentos.

A produción de alimentos seguros, en todo o seu ámbito, forma parte do control de calidade e da garantía de calidade.

En resumo:

- O Codex Alimentarius
- O Acordo da OMC sobre a aplicación de medidas Sanitarias e Fitosanitarias (acordo MSF)
- Boas Prácticas Agrícolas (BPA)
- Boas Prácticas de Hixiene (BPH)
- Boas Prácticas de Produción (BPP)
- Análise de Perigos e Puntos Críticos de Control (APPCC)

9. Sistemas integrados para a calidade alimentaria e a xestión da seguridade

Que as políticas internacionais e nacionais, á par que as preferencias dos consumidores, avogan por unha agrogandería cada vez máis “verde”, máis sostible, máis ecolóxica, menos contaminante, máis eficiente, respectuosa, próxima, de calidade etc. é incuestionable. Que a realidade empresarial e social é dinámica e cambiante non se dubida. Que as cooperativas, como empresas que son, deben ser capaces de adaptárense e adiantárense aos cambios, tampouco.

E como se consegue? Claramente, sendo áxiles, flexibles, observando as tendencias sociais e de consumo e ofrecendo confianza en todos os puntos da cadea que comeza na persoa produtora e remata na persoa consumidora.

Precisamente, garantir confianza é o fin último das certificacións, que hoxe xa non son unha opción senón unha necesidade se queremos vender os nosos produtos ou servizos, xa que o consumidor ten á súa disposición moita información e infinitas opcións de compra que pasan por un consumo cada vez máis responsable.

As certificacións acreditan que os produtos ou servizos que ofrecemos cumpren co requirido polas normativas, indo máis aló en moitas ocasións, sendo garantes do valor engadido que achega a nosa entidade en calidade e seguridade alimentaria e axudando a diferenciarnos e a destacar, por tanto, entre a competencia.

Aínda que a industria e as autoridades loitan por unha adquisición de alimentos e uns procesos de industrialización que garantan seguridade e saúde para todos,

a eliminación absoluta dos riscos é un obxectivo inalcanzable. A seguridade e a saúde están vinculados a un certo nivel de risco que a sociedade considera razoable.



En termos de xestión e prevención dos riscos asociados á seguridade alimentaria, é clave asumir que, como sucede con calquera actividade humana, a seguridade absoluta non pode garantirse: o risco cero non existe.

No presente, existe un gran número de normas ou programas de seguridade alimentaria en marcha, entre os cales podemos mencionar:

GLOBALG.A.P.: é a norma con recoñecemento internacional para a produción agropecuaria. O obxectivo é unha produción segura e sostible co fin de beneficiar aos produtores, comerciantes polo miúdo e consumidores en todas partes do mundo.

BRC- British Retail Consortium: é un sistema de seguridade alimentaria desenvolto pola distribución comerciante polo miúdo británica. Foi publicada en 1998 por British Retail Consortium e xurdiu como unha necesidade de desenvolver unha norma uniforme de calidade e seguridade alimentaria..

IFS-International Food Standard: norma de carácter internacional, acollida a criterios de acreditación baseados na norma EN 45011 de certificación de produto, enfocada en alimentación, produtos e servizos.

Desenvolta para todo tipo de:

- distribuidor (todos os tamaños de empresas e comercios, independentes ou non).
- para os maioristas con actividades similares (por exemplo, actividades de “cash and carry”).

Todos eles teñen que garantir a seguridade dá súa “*marca propia*” nos produtos que venden.

Os membros das Federacións:

- Comercial Alemán : Handelsverband Deutschland (HDE)
- O seu homólogo francés: Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD)
- Os seus homólogos italianos: Associazione Nazionale Cooperative tra Dettaglianti (ANCD, CONAD) .

Desenvolveron unha norma de calidade e de seguridade alimentaria para os distribuidores e almacenistas de produtos alimenticios de marca propia, que ten por obxecto permitir a avaliación da seguridade dos provedores de alimentos e sistemas de calidade, de acordo cun criterio uniforme.

UNE-EN-ISO 22000: é o estándar internacional para Sistema de xestión da seguridade alimentaria (SGIA) que especifica o requisitos que debe cumprirse en toda a cadea de subministración de alimentos, para garantir que cheguen ao consumidor en perfectas condicións..

9.1. GLOBALG.A.P..

Comezou en 1997 como EUREPGAP, unha iniciativa do sector comerciante polo miúdo agrupado baixo EUREP (Euro Retailer Produce Working Group). O sector comerciante polo miúdo británico conxuntamente cos supermercados en Europa continental comezou a tomar conciencia das inquietudes crecentes ao redor da inocuidade dos alimentos, o impacto ambiental e a saúde, a seguridade e o benestar dos traballadores e dos animais.



A súa solución foi a seguinte, harmonizar as súas normas e procedementos e desenvolver un sistema de certificación independente para as Boas Prácticas Agrícolas (G.A.P.).

As normas EUREPG.A.P. axudaron aos produtores para cumprir cos criterios aceptados en toda Europa no relativo á inocuidade alimentaria, os métodos de produción sostible, o benestar dos traballadores e dos animais, o uso responsable da auga e os alimentos para animais e os materiais de reprodución vexetal. A harmonización na certificación tamén significou un maior aforro para os produtores, xa que non tiñan que someterse todos os anos a diferentes auditorías con diferentes criterios.

Durante os seguintes dez anos o proceso estendeuse por todo o continente e mais aló. Baixo o impulso da globalización, un número crecente de produtores e comerciantes polo miúdo de todas partes do mundo uníronse á iniciativa, e a organización europea cobrou importancia global.

Co fin de reflectir o seu alcance global e converterse nunha norma líder de Boas Prácticas Agrícolas a nivel internacional, en 2007 EurepG.A.P. cambiou o seu nome a GLOBALG.A.P.

Actualmente GLOBALG.A.P. é o programa de aseguramento líder no mundo, logrando que os requirimentos do consumidor se vexan reflectidos na produción agrícola nunha crecente lista de países (actualmente mais de 100 en todos os continentes).

Con todo iso, ademais de facilitar aos comerciantes polo miúdo o cumprimento das obrigacións legais, proporciona unha norma para auditar ás súas empresas provedoras, sendo á súa vez “certificable”, por unha entidade de certificación acreditada segundo ISO 17065.

O ámbito de aplicación da certificación GLOBALG.A.P. cobre o seguinte:

- O proceso controlado de produción de produtos primarios.
- Só os produtos incluídos na lista de Produtos de GLOBALG.A.P. publicada na páxina web de GLOBALG.A.P. poden solicitar a certificación.
- Produtos que producen por si mesmos e produtores.

Esta norma cobre:

- Medio ambiente (incluíndo biodiversidade) e rastreabilidade.
- Saúde, seguridade e benestar do traballador.
- O benestar animal.
- Inclúe o Manexo Integrado do Cultivo (MIC), Manexo Integrado de Pragas (MIP), Sistemas de Xestión de Calidade (SGC) e Análise de Perigos e Puntos Críticos de Control (MACCP).

A Norma GLOBALG.A.P. Aseguramento Integrado de Fincas (IFA) está composta polo Regulamento Xeral e os Puntos de Control e Criterios de Cumprimento (PCCC)

A Norma de Aseguramento Integrado de Fincas de GLOBALG.A.P. (IFA) cobre a certificación de todo o proceso de produción do produto, desde antes da sementa (puntos de control que cobren a orixe e o material de propagación vexetal) ou desde que o animal entra no proceso de produción, ata que se transforma nun produto non-procesado.

Os PCCCs GLOBALG.A.P. IFA estrutúranse en módulos e están conformados por:

O Módulo Base para Todo Tipo de Explotación Agropecuaria:

É a base de todos os sub-ámbitos e contén todos os requisitos que os produtores deben cumprir primeiro para obter a certificación: Modelo Base para Todo Tipo de Finca (AF),

O Módulo de Ámbito:

Establece criterios claros para os diferentes sectores da produción alimentaria. GLOBALG.A.P. cobre 3 ámbitos: Cultivos, Producción Animal e Acuicultura.

- Módulo Base para Cultivos (CB)
- Módulo Base para Producción Animal (LB) e
- Módulo para a Acuicultura (AB)

O Módulo do Sub-Ámbito:

Estes PCCCs cobren os requisitos para un produto específico ou un aspecto diferente da produción de alimentos e a cadea de subministración.

Os ámbitos (por exemplo, Cultivos) xúntanse automaticamente cos sub-ámbitos para os cales o produtor ou o grupo de produtores presentan a solicitude.

Por exemplo, un produtor de amorodos debe cumprir cos PCCCs do Módulo Base para Todo Tipo de Explotación Agropecuaria, do Módulo Base para Cultivos, e do Módulo para Froitas e Hortalizas para recibir o Certificado da Norma GLOBALG.A.P. para Froitas e Hortalizas.

9.2. BRC (British Retail Consortium)

O BRC establecido é unha norma específica para a industria agroalimentaria, sendo só aplicable a grandes compañías fabricantes ou envasadoras de produtos alimenticios, é dicir, a norma BRC só pode aplicarse cando se procesa un produto ou cando existe un perigo de contaminación dun produto durante o proceso de envasado primario. Para compañías que realicen o transporte, almacenamento e distribución desenvólvese a Norma Mundial de Almacenamento e Distribución, máis enfocada a estas actividades.

Require:

1. Compromiso do equipo directivo da empresa para utilizar todos os recursos necesarios para demostrar que adquiriu o compromiso de cumprir cos requisitos da Norma.
2. Un Plan APPCC que permita centrarse nos riscos significativos para a seguridade dos procesos e produtos alimentarios e que existe un control específico para garantir a seguridade dos produtos.
3. Un sistema eficaz e documentado de xestión de calidade.
4. Programa de Prerrequisitos: as condicións básicas ambientais e de funcionamento coas que debe contar a empresa.
5. Introduce conceptos como Benestar Animal, importancia das instrucións de cociñado, adulteración accidental vs adulteración intencionada e Due diligence que tanta importancia están a cobrar na sociedade actual.



9.3. IFS (International Food Standard)

IFRS é un estándar para a realización de auditorías a empresas que procesan alimentos ou a empresas que empaquetan produtos alimentarios a granel. O IFS Food só se aplica cando o produto é “procesado ou tratado” ou cando existe perigo dunha contaminación do produto durante o seu primeiro empaquetado.

O IFS Food aplícase a:

- o procesado e tratamento e/ou
- a manipulación de produtos a granel e/ou
- as actividades realizadas durante o primeiro empaquetado



IFS Food é unha norma de seguridade alimentaria recoñecida pola Global Food Safety Initiative (GFSI) para auditar empresas que fabrican alimentos ou a empresas que empaquetan produtos alimentarios a “granel”.

Céntrase en:

SEGURIDADE ALIMENTARIA



CALIDADE ALIMENTARIA



PRODUTOS

PROCESADOS

Esta norma aplica cando:

- os produtos son “procesados”.
- existe un “perigo de contaminación” do produto durante o envasado primario.

IFS Food é importante para todos os fabricantes de alimentos, especialmente aqueles que producen marca privada, porque conteñen moitos requisitos relacionados co cumprimento das especificacións.

IFS Food desenvolveuse coa participación plena e activa de:

- as entidades de certificación.
- comerciantes polo miúdo.
- industria da alimentación.
- empresas do sector servizos.

A norma IFS inclúe un amplo espectro de cuestións ou aspectos relacionados coa implantación, control e auditoría:

- Responsabilidade da Dirección.
- Sistema de xestión da calidade e da seguridade alimentaria.
- Xestión dos recursos.
- Planificación e proceso de produción.
- Medición, análise e melloras.



9.4. UNE-EN ISO 22000

A UNE EN ISO 22000 é unha norma internacionalmente auditable que especifica os requisitos para un Sistema de xestión de seguridade alimentaria que incorpore todos os elementos das Boas Prácticas de Produción (BPP) e do sistema de Puntos Críticos de Control e Análise de Perigos (APPCC), xunto co sistema de xestión apropiado que permita á organización demostrar que os produtos que subministra cumpren todos os requisitos, tanto dos consumidores como os legais, referentes á seguridade alimentaria.

As normas foron deseñadas para abarcar todos os procesos que se levan a cabo ao longo da cadea de subministración, que afectan tanto directa como indirectamente á produción de alimentos. Isto permite a todos os operadores da cadea de alimentación contar cun Sistema de xestión da seguridade alimentaria fácil de entender, poñer en práctica e auditar. A vantaxe da ISO 22000 é que se trata dun sistema que pode integrarse facilmente con outros sistemas de xestión (ISO 9001, ISO 14001 etc.) dado que ten unha estrutura semellante. Con todo, esta norma non tivo o éxito esperado como norma única para todo o sector. A falta de recoñecemento débese principalmente a que os requisitos da norma están definidos en termos de sistemas de xestión, pero son demasiado xenéricos no que se refire aos prerrequisitos e o sistema APPCC, que son os que finalmente se aplican para garantir a seguridade alimentaria.

En resumo:

- Norma **GLOBALG.A.P.** para a produción agropecuaria.
- **BRC BRITISH RETAIL CONSORTIUM**: é unha norma específica para a industria agroalimentaria, sendo só aplicable a grandes compañías fabricantes ou envasadoras de produtos alimenticios.
- **IFS (INTERNATIONAL FOOD STANDARD)**: enfocada en alimentación, produtos e servizos.
- **UNE-EN ISO 22000**: especifica os requisitos que debe cumprir un sistema de xestión para garantir a seguridade dos alimentos en toda a cadea alimenticia, dende o punto de venda ata o consumo final.

10. Medio ambiente e eficiencia

Unha gran parte da produción agrícola implica un certo grao de transformación entre a colleita e o seu uso final. Por este motivo, as industrias que usan materias primas agrícolas e animais forman un grupo moi variado: dende operacións estreitamente relacionadas coa colleita ata transformacións que requiren un grande investimento de capital e tecnoloxía. As empresas agrícolas ocupan unha serie de actividades mediante as cales se obteñen as materias primas e os produtos intermedios derivados do sector agrícola. A agroindustria consiste na transformación de produtos procedentes da agricultura e a gandería.

A agroindustria tamén pode ter efectos negativos sobre o medio ambiente, xerar contaminación ou riscos ecolóxicos de diferentes maneiras: produción de residuos orgánicos e/ou perigosos, augas residuais ou emisións de partículas e gases á atmosfera que empeoren a calidade do aire. A gravidade dos problemas de contaminación causados pola actividade agroindustrial varía moito, aínda que xeralmente utiliza menos enerxía e emite menos CO₂ que outras actividades industriais. De feito, na industria de procesamento agrícola, como as fábricas de azucre, froitos secos ou extracción de aceites, convértense os residuos en biomasa e poden acabar sendo non só autosuficientes, senón tamén produtores destacables de electricidade, o que reduciría as súas emisións de CO₂.

Os riscos e perigos causados pola contaminación agroindustrial poden ser moi graves e percibidos inmediatamente. O impacto dos residuos e a contaminación agroindustriais depende en gran medida da eficacia do marco legislativo e as medidas reguladoras adoptadas para a protección do medio ambiente.

Dende os anos 70, a UE adoptou máis de 200 disposicións legislativas para a protección do medio ambiente e a promoción do desenvolvemento sostible.



A UE ten unha das normativas medio ambientais máis rigorosas do mundo. A política medioambiental contribúe a facer máis ecolóxica a economía da UE mediante a protección da natureza e da saúde e calidade de vida dos habitantes da Unión.

A UE integra os asuntos medio ambientais noutras políticas como as de transporte e enerxía e exerce unha influencia global en favor de normas medio ambientais máis estritas e accións máis eficaces fronte ao cambio climático.

A Política Ambiental da UE para o período 2020-2030 baséase nos principios de **cautela, prevención, corrección da contaminación na súa fonte, e “quen contamina, paga”**. Os programas de acción plurianuais fixan o marco das accións futuras en todos os ámbitos da política ambiental da UE, integrándose en estratexias horizontais de acordo cos acordos internacionais. Para fomentar o crecemento e o emprego con unha dimensión medioambiental, a UE incorporou a Estratexia de Desenvolvemento Sostible (EDS) para evitar a perda da biodiversidade e a degradación dos ecosistemas. Esta política ambiental tenta protexer o medio ambiente minimizando os riscos do clima, a saúde humana e a biodiversidade.

10.1. Estratexia de biodiversidade

Comunicación OM/2020/380-final: Estratexia da UE sobre a biodiversidade de aquí a 2030: Reintegrar a natureza nas nosas vidas.

O obxectivo da Estratexia da UE para a Biodiversidade é deter a perda da biodiversidade e de servizos ecosistémicos na UE, en beneficio das persoas, do clima e do planeta. No post-Covid19, a estratexia tenta fortalecer a resiliencia da sociedade fronte as ameazas futuras: Impactos do cambio climático, Incendios forestais, Inseguridade alimentar, loita contra as



enfermidades mediante a protección da vida silvestre e a loita contra o comercio ilegal de animais e plantas.

A Estratexia contén compromisos e accións específicas: Establecemento de unha rede de áreas protexidas, aumento da Rede Natura 2000 con protección estrita para áreas de moi alta biodiversidade e Pláns de restauración da natureza. A estratexia libera fondos para:

- Garantir a súa aplicación e seguimento do seu progreso,
- Mellorar o coñecemento da biodiversidade,
- Respetar a Natureza na toma de decisións.

Dúas iniciativas da Comisión Europea, o “**Green Deal - Pacto Verde**” e a estratexia “**From farm to fork - Da granxa á mesa**”, son básicas para acadar os obxectivos de biodiversidade en 2030. Estas iniciativas van dirixidas a modificar o modelo produtivo agroalimentario en Europa para loitar contra o cambio climático pero sen esquecer a rendibilidade económica e social do sector produtor.

10.2. Pacto verde

Comunicación COM/2019/640-final: O Pacto Verde europeo

O Pacto Verde define a estratexia de crecemento sostible para impulsar a economía, mellorar a saúde e a calidade de vida das persoas cuidando da natureza sen deixar a ninguén atrás.



O cambio climático e a degradación ambiental son desafíos que o Pacto Verde tenta superar transformando a UE nunha economía eficiente no uso de recursos garantindo as emisións nulas de gases de efecto invernadoiro no 2050 (producción hipocarbónica) e o crecemento económico desacoplado do uso de recursos (economía circular). Como estratexia de

crecemento sostible e integrador, o Pacto Verde sitúase no centro do vínculo entre persoas sas, sociedades sas, e un planeta san, impulsando a economía, mellorando a saúde e a calidade de vida das persoas e coidando da natureza.

O marco de actuación en materia de clima e enerxía cara a 2030 fixa os obxectivos para reducir as emisións de gases de efecto invernadoiro, incrementando as cotas de enerxías renovables e a eficiencia enerxética. A descarbonización do sistema enerxético da UE é fundamental para acadar este obxectivo. O Pacto Verde tenta converter a Europa no primeiro continente neutro en carbono, desenvolvendo fontes de enerxía máis limpas e baseadas en tecnoloxías ecolóxicas. O Pacto Verde contén tres principios clave para a transición enerxética:

- Garantir a subministración enerxética segura e asequible.
- Desenvolver un mercado da enerxía da UE plenamente integrado, interconectado e dixitalizado.
- Priorizar a eficiencia enerxética, mellorar o rendemento enerxético dos edificios e desenvolver un sector enerxético baseado en enerxías renovables.

Pola outra banda, o sistema agrario e alimentario da UE, respaldado pola PAC, é un estándar de seguridade das subministracións alimentarias. A potenciación do carácter ambiental sostible traerá beneficios sociais, sanitarios, ambientais e económicos. As accións van dirixidas cara a una nova PAC que teña en conta os obxectivos de desenvolvemento sostible, a agricultura ecolóxica, a promoción da industria agroalimentaria, o benestar animal, o uso sostible dos pesticidas e o etiquetado nutricional dos alimentos. Para iso, presenta os seguintes obxectivos:

- Garantir a seguridade alimentaria fronte ao cambio climático e a perda da biodiversidade.
- Reducir a pegada ambiental do sistema alimentario da UE.
- Fortalecer a resiliencia da cadea alimentaria da UE.,
- Fomentar a transición global cara á sostibilidade competitiva “da granxa á mesa”.

10.3. Farm to fork: da granxa a mesa

Comunicación COM/2020/381-: Estratexia “da granxa á mesa” para un sistema alimentario xusto, saudable e respectuoso co medio ambiente.

A Estratexia “Da Granxa á Mesa” é unha das claves para facer que os sistemas alimentarios sexan xustos, saudables e respectuosos co medio ambiente. Estes sistemas, hoxe en día, son insostibles xa que representan un terzo das emisións globais de gases de efecto invernadoiro, consumen recursos naturais, favorecen a perda da biodiversidade e teñen impactos negativos para a saúde humana, e non permiten retornos xustos para os produtores.

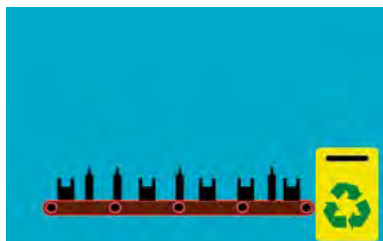
A estratexia “Da granxa á mesa” ten como obxectivo acelerar a transición cara a un sistema alimentario sostible que deberá:

- Ter un impacto ambiental neutro ou positivo.
- Axudar a mitigar o cambio climático e adaptarse aos seus impactos.
- Reverter a perda da biodiversidade.
- Garantir a seguridade alimentaria, a nutrición e a saúde pública, de forma que a poboación teña acceso a alimentos suficientes, inocuos, nutritivos e sostibles.
- Preservar a alimentación sa á vez que se xeran beneficios económicos xustos, se fomenta a competitividade na cadea alimentaria e se promove o comercio xusto.



10.4. Plan de acción de economía circular

Comunicación COM/2020/98-final: Plan de acción da UE para a economía circular por unha Europa máis limpa e máis competitiva.



Dentro do Pacto Verde, este Plan pola economía circular prevé unha Europa máis limpa e competitiva, reducindo a presión sobre os recursos naturais e creando emprego e crecemento sostible. Tamén é un dos requisitos para acadar o obxectivo e neutralidade climática da UE no 2050.

O Plan introduce medidas legislativas e non legislativas dirixidas a accións que supoñan un valor engadido real. Está centrado no deseño dos produtos, promoción dos procesos de economía circular, fomento do consumo sostible, evitando os residuos e procurando que os recursos se manteñan na economía o maior tempo posible.

O Plan de economía circular ten como obxectivos:

- Facer dos produtos sostibles a norma na UE.
- Apoderar a consumidores e compradores públicos.
- Centrarse nos sectores que utilizan máis recursos e onde o potencial de circularidade é alto como: electrónica e TIC, baterías e vehículos, embalaxes, plásticos, téxtil, construción e edificios, alimentos, auga e nutrientes.
- Asegurar menos desperdicio.
- Facer que a circularidade funcione para as persoas, as rexións e as cidades.
- Liderar os esforzos mundiais sobre economía circular.

10.5. Análise de resultados destas políticas

A análise do Centro Común de Investigación (JRC) da Comisión Europea estuda o impacto na produción, nos ingresos, nos prezos e comercio agrario e na redución de emisións dos obxectivos das Estratexias “Da Granxa á Mesa” e “Biodiversidade”: redución do 50% no uso de plaguicidas e un 20% no uso de fertilizantes, acadar un 25% de terras de uso ecolóxico e que un 10% das terras sexan usadas para a mellora da biodiversidade.

Os resultados da análise indican un descenso dun 5%-15% da produción agraria, dato que concorda co estudo do Departamento de Agricultura de USA cun 12% de caída da produción en Europa, principalmente debido aos obxectivos de agricultura ecolóxica e á redución do uso de nutrientes. Aínda que os efectos ambientais serán positivos, cunha redución do 28% das emisións de gases de efecto invernadoiro en Europa para 2030, o Copa-Cogeca di que a Estratexia non vai ser gratuíta: “Vai deixar a sostibilidade económica das explotacións moi tocada”.



O consumo vai en aumento e, se non producimos en Europa, os alimentos virán de fóra con menos controis ambientais e de calidade, comprometendo a soberanía alimentaria europea. Tamén, dende Cooperativas Agro-alimentarias de España criticábase que, aínda que o sector está de acordo co cambio, haberá reducións importantes nas colleitas que influirán nos prezos, nos mercados e no consumidor. Tamén debemos ter en conta que as limitacións de emisións de gases de efecto invernadoiro en Europa se traducirán no aumento destas a outros lugares onde non teñan tantas limitacións.

Os obxectivos da Estratexia son uns obxectivos políticos, excesivos nalgúns casos, que deberían vir apoiados por incentivos económicos vía PAC, chámese *greening* ou *ecoescemas* adaptados cada territorio. A transición ecolóxica será

realidade cando os produtores asuman a súa responsabilidade e perciban uns prezos adecuados polas producións.

En Resumo:

A Política Ambiental da UE no período 2020-2030 baséase nas seguintes accións:

- Loita contra o cambio climático.
- Biodiversidade, o uso da terra e a silvicultura.
- A protección e a xestión da auga.
- A Contaminación atmosférica e acústica.
- A eficiencia no uso dos recursos e a economía circular.
- O consumo e a produción sostible.
- Os produtos químicos e os praguicidas.

Esta estratexia da UE vén de estar apoiada por unha lexislación moi extensa, da que destacamos a seguinte:

Directiva 2008/98/CE relativa aos residuos: establece un marco legal para o tratamento de residuos na UE. O seu obxectivo é protexer o medio ambiente e a saúde das persoas e fai fincapé na importancia de utilizar unha xestión de residuos axeitada, así como técnicas de recuperación e reciclaxe para reducir a presión sobre os recursos e mellorar o seu uso. A lexislación establece unha xerarquía para os residuos: prevención, reutilización, reciclaxe, recuperación para outros usos (como recuperación enerxética) e eliminación. Tamén confirma o principio de «**pagos por contaminación**», segundo o cal o responsable orixinal do residuo debe pagar os custos da súa xestión.

En España: a **Lei 22/2011, de residuos e solos contaminados** delimita o alcance da responsabilidade estendida do fabricante do produto, establecendo as obrigacións que poden ser esixidas aos fabricantes mediante o desenvolvemento normativo pertinente, tanto na fase de deseño como na de produción dos seus produtos e durante a xestión dos residuos que deriven do seu uso. No presente,

esta responsabilidade encóntrase regulada nos seguintes desenvolvementos normativos:

- Lei 11/1997 y RD 782/1998 de envases e residuos de envases.
- Real Decreto 1416/2001, sobre envases de produtos fitosanitarios.
- Real Decreto 1619/2005 sobre a xestión de pneumáticos fora de uso.
- Real Decreto 679/2006, polo que se regula a xestión dos aceites industriais usados.
- Real Decreto 106/2008, sobre pilas e acumuladores e a xestión ambiental dos seus residuos.
- Real Decreto 110/2015, sobre residuos de aparatos eléctricos e electrónicos.

En Galicia, a **Lei 6/2021 de residuos e solos contaminados**, pretende proporcionar á Comunidade Autónoma un réxime xurídico completo e actualizado, de conformidade co marco normativo vixente, en materia de produción e xestión de residuos, así como de solos contaminados. Esta lei incorpora, como principios inspiradores, a economía circular e a loita contra o cambio climático. Con esta orientación, o principio de xerarquía na prevención e xestión dos residuos acada, ademais, condición de principio xeral informador da política de residuos, onde a base da pirámide corresponde á prevención do residuo, á reutilización, á súa reciclaxe, a outros tipos de valorización, evitando a eliminación do residuo e/ou depósito en vertedoiro.

Entre as obrigacións do produtor que se asumen na xestión do residuo destaca a determinación dos supostos en que resulta necesaria a constitución dun seguro ou dunha fianza que garanta a restitución do dano que o desenvolvemento da actividade poida causar no medio ambiente.

10.6. Desperdicio alimentario

A cadea alimentar ten perda de alimentos, tanto nas etapas de produción e transformación como na etapa de consumo. Na fase postcolleita e venda pérdese ata o 14% dos alimentos. (FAO, 2019).



As principais vías de desperdicio alimentario na cadea danse co emprego de insumos inadecuados na produción (por ex., exceso de fitosanitarios), non coordinación da planificación dos cultivos cas demandas do mercado, calendarios de colleita dependentes da climatoloxía, fallos ou malas condicións de temperatura e humidade na conservación, descoñecemento do consumidor en determinadas prácticas culinarias, son algunhas prácticas que aumentan o desperdicio alimentar.

A lei contra o desperdicio alimentario, en preparación, diríxese a evitar ou minimizar estas perdas, motivar o mellor aproveitamento dos alimentos en toda a cadea promocionando a economía circular. Esta regulación enfoca a redución do desperdicio alimentar de acordo co O.D.S. 12.3, seguindo a Directiva 2008/98/CE de residuos e outras iniciativas do Parlamento Europeo.

10.7. Outras directivas

Directiva 2008/50/CE relativa á calidade do aire ambiente e a unha atmosfera máis limpa en Europa.

Para protexer a saúde das persoas e o medio ambiente, o aire que respiramos debe estar o máis limpo posible. Isto significa que debemos tomar medidas activas para vivir a pureza do aire ambiente (o exterior) e a eliminación de todos os contaminantes. A



Directiva marca obxectivos para a calidade do aire, incluídas metas ambiciosas e eficaces para a mellora da saúde das persoas e do medio ambiente en 2020. Tamén especifica o xeito de avalialas e de levar a cabo accións correctivas en caso de incumprimento, e estipula que o público debe estar informado. A Unión Europea marca metas de redución de certos contaminantes e reforza o marco

lexislativo para combater a contaminación do aire en dúas materias principais: mellora da lexislación comunitaria en materia de medio ambiente e integración de problemas relacionados en políticas vinculadas á calidade do aire.

Directiva 2000/60/CE pola que se establece un marco comunitario de actuación no ámbito da política de augas.

Na Unión Europea, a auga está cada vez baixo máis presión, dada a crecente demanda de auga de boa calidade e en cantidade suficiente para os usos máis diversos. O propósito desta Directiva é protexer e mellorar a calidade da auga mediante a adopción de normas para deter o deterioro das masas de auga europeas e acadar un «bo» estado nos ríos, lagos e cursos subterráneos da Unión en 2015. Inclúe especificamente a protección de todas as masas de auga, a rexeneración dos ecosistemas internos e circundantes destas masas de auga, a redución da contaminación nas masas de auga e a garantía dun uso sostible da auga por parte de individuos e empresas.

En Resumo:

- Directiva 2008/98/CE relativa aos residuos
- Directiva 2008/50/CE relativa á calidade do aire ambiente e a unha atmosfera máis limpa en Europa
- Directiva 2000/60/CE establece un marco de actuación comunitario no ámbito da política de augas.

Directiva 2011/92/UE relativa á avaliación das repercusións de determinados proxectos públicos e privados sobre o medio ambiente

Actualiza as normas que esixen que os impulsores de certos proxectos públicos e privados leven a cabo unha avaliación completa do posible impacto de ditos proxectos sobre o medio ambiente antes de recibir a súa autorización. Existen novos desafíos, como a eficiencia e sostibilidade dos recursos, a protección da biodiversidade, o cambio climático e o risco de accidentes e desastres

que converteron en puntos clave da elaboración de políticas, dando lugar ao Procedemento de avaliación de impacto medio ambiental da UE. A emenda adoptada en 2014 (Directiva 2014/52/UE) ten como obxectivo o reforzo da eficacia da avaliación mediante a mellora da súa calidade e o aumento da súa eficacia a través de sinerxías con outras lexislacións da UE e a simplificación de procedementos. Os proxectos que poidan ter un impacto significativo sobre o medio ambiente a causa da súa natureza, envergadura ou localización deben recibir unha autorización e pasar por unha avaliación completa previa.

DECISIÓN DO CONSELLO relativa ás modalidades de aplicación pola Unión da cláusula de solidariedade (2014/415/UE)



A cláusula de solidariedade permite que a Unión Europea (UE) e os países que a ela pertencen actúen de maneira conxunta para axudar a outro país da UE, se é obxecto de ataque terrorista ou un desastre natural ou obra do ser

humano. A Decisión establece as normas e procedementos para a aplicación da cláusula de solidariedade. Tamén garante que todas as partes involucradas traballan xuntas a nivel nacional e comunitario para responder con rapidez, eficacia e coherencia aos ataques terroristas e os desastres naturais ou obra do ser humano.

Directiva 2002/49/CE sobre avaliación e xestión do ruído ambiental

A Unión Europea, no contexto da loita contra a contaminación acústica, establece un enfoque común para prever ou reducir prioritariamente os efectos perniciosos da exposición ao ruído ambiental. Este enfoque baséase na determinación cartográfica da



exposición ao ruído segundo os métodos comúns, a información á poboación e a posta en marcha de plans de acción a nivel local. O propósito desta directiva é combater o ruído percibido pola poboación de áreas urbanas, en parques públicos ou outras áreas tranquilas en aglomeracións, en áreas tranquilas en campo aberto, nas inmediacións de colexios e hospitais e noutro edificios ou lugares vulnerables ao ruído. Esta Directiva tamén pretende proporcionar unha base para as medidas comunitarias relativas ás fontes dos ruídos.

Directiva 2012/27/UE relativa á eficiencia enerxética

A eficiencia enerxética é un aspecto fundamental da estratexia europea para o crecemento sostible en 2020 e unha das maneiras máis rendibles de reforzar a seguridade da subministración enerxética e reducir os gases de efecto invernadoiro e outras emisións contaminantes. Para beneficiarse o máximo posible do potencial de aforro enerxético, debería adoptarse un enfoque integrado que aborde o sector da subministración enerxética e o sector do usuario final, establecendo 2020 como unha meta para o incremento da eficiencia enerxética nun 20 %.

A Directiva crea un marco común para a promoción da eficiencia enerxética en toda a Unión Europea e establece accións concretas para acadar o considerable potencial de aforro enerxético obtido mediante a promoción dunha serie de accións relativas ao consumo de enerxía que poden contribuír ao aforro e á eficiencia da enerxía primaria consumida, así como á optimización da demanda de enerxía por parte das plantas, sistemas ou equipamentos consumidores de enerxía.

Marca tres obxectivos principais:

- Establecer un marco común para as medidas de promoción da eficiencia enerxética dentro da Unión para garantir a consecución do obxectivo principal de eficiencia enerxética de aforrar un 20 % en 2020 e abrir camiño para máis melloras relativas á eficiencia enerxética máis alá dese ano.

- Establecer normas dirixidas á eliminación de barreiras no mercado enerxético e a superación de fracasos comerciais que obstaculizan a eficiencia do subministro e consumo enerxético.
- Establecer indicadores nacionais con metas de eficiencia enerxética para 2020. Este obxectivo basearase no consumo de enerxía primaria ou final, no aforro de enerxía primaria ou final ou en la intensidade enerxética.

En Resumo:

- Directiva 2011/92/UE relativa á avaliación das repercusións de determinados proxectos públicos e privados sobre o medio ambiente
- DECISIÓN DO CONSEJO relativa ás modalidades de aplicación pola Unión da cláusula de solidariedade (2014/415/UE)
- Directiva 2002/49/CE sobre avaliación e xestión do ruído ambiental.
- Directiva 2012/27/UE relativa á eficiencia enerxética

11. Sistemas de xestión ambiental

11.1. Definicións

A xestión ambiental é o conxunto de pasos que conducen á xestión integral do sistema ambiental. Noutras palabras, e incluíndo o concepto de desenvolvemento sostible, a xestión ambiental é a estratexia pola cal as actividades humanas que afectan ao medio ambiente se organizan para acadar unha calidade de vida axeitada, previndo ou mitigando os problemas medio ambientais. A xestión ambiental nas agroindustrias implica a adopción de accións que contribúan á mellora do medio ambiente a través duns traballadores, unha sociedade e un medio máis sans e seguros, xunto coa prevención de riscos e a redución do consumo de enerxía e materias primas mediante a optimización da relación entre medio ambiente e produción.

As ferramentas de xestión ambiental son os recursos utilizados pola sociedade para levar a cabo accións concretas dirixidas á consecución dos obxectivos marcados para dar solución aos problemas ambientais. As ferramentas poden clasificarse en catro categorías xerais: ferramentas directas de regulamentación (lexislación ambiental); ferramentas administrativas (licenzas medioambientais); ferramentas económicas (o que contamina, paga); a cuarta categoría compóñena a educación, a investigación, o apoio técnico e a información ambiental.

Os sistemas de xestión ambiental das empresas son ferramentas importantes para elas, para seren conscientes dos problemas ambientais que lles afectan e para establecer unha política ambiental desenvolvida en programas e obxectivos baseados nun compromiso explícito por parte do equipo de xestión e monitorizados a través dun proceso constante de avaliación. Estas ferramentas de xestión ambiental, de natureza voluntaria, permiten a incorporación da variable ambiental

no funcionamento interno da empresa e melloran a xestión interna mediante a minimización dos impactos ambientais negativos. A xestión ambiental comprende un amplo abano de asuntos, incluídos aqueles con implicacións estratéxicas e competitivas.

A xestión ambiental é o conxunto de pasos que conducen á xestión integral do sistema ambiental. Establece accións para mellorar o medio ambiente, facéndoo máis saudable e seguro para a sociedade, mediante a prevención de riscos, a redución do consumo de enerxía e materias primas e a optimización da relación entre medio ambiente e produción.

Os **sistemas de xestión ambiental** son instrumentos voluntarios que establecen a política ambiental da empresa a través dun proceso de avaliación continua que permite a incorporación da variable ambiental no funcionamento interno da empresa.

11.2. Normas ISO

A serie 14000 de normas ISO é un conxunto de normas que tratan aspectos medioambientais, de produtos e de organizacións. Non establece obxectivos ambientais para a prevención da contaminación nin analizan o comportamento ambiental, senón que establecen ferramentas e sistemas centrados na produción de procesos dentro dunha empresa ou organización e nos efectos ou externalidades que estes poidan ter sobre o medio ambiente.

A serie ISO 14000 inclúe:

- Sistemas de Xestión Ambiental (14001 - 14004 - 14006).
- Auditorías Ambientais (14010 - 14011 - 14012).
- Etiquetas Ecolóxicas (14020 - 14021 - 14024 - 14025).
- Avaliación do desempeño ambiental (14031 - 14032),.
- Análise do ciclo de vida (14040 - 14041 - 14044).
- Pegada ecolóxica (14046-14064-14065-14067). A xestión enerxética (50001) está estreitamente relacionada coa xestión ambiental e a pegada ecolóxica.

ISO 14001, Xestión ambiental (EMS).

Esta norma internacional especifica os requisitos para un sistema de xestión ambiental que permita a unha organización desenvolver e implementar políticas e obxectivos que teñan en conta os requisitos legais e a información sobre aspectos ambientais



significativos. Preténdese que sexa aplicable para todos os tipos e tamaños de organización e que se adapte a distintas condicións xeográficas culturais e sociais. Este enfoque baséase no principio de mellora continua. A ISO 14001 describe os requisitos para o sistema de xestión ambiental dunha organización e pode ser utilizada para a certificación, o rexistro ou a autodeclaración do sistema de xestión ambiental dunha organización.

ISO 14010, Directrices para a auditoría ambiental .

A auditoría ambiental é unha ferramenta valiosa para verificar e axudar a mellorar o desempeño ambiental. É un proceso de verificación sistemática e documentada que consiste en obter e avaliar obxectivamente probas de auditoría para determinar se as actividades concretas, incidentes, condicións e sistemas de xestión ambiental, ou a información relativa a estes asuntos, cumpren cos requisitos de auditoría e para comunicar os resultados deste proceso ao cliente. Esta norma pretende guiar a organizacións, auditores e os seus clientes nos principios xerais comúns na execución de auditorías ambientais.

ISO 14020, Etiqueta ecolóxica e declaración ambiental do produto.

As etiquetas e as declaracións proporcionan información sobre un produto ou servizo acerca do seu carácter ambiental xeral ou aspectos ambientais específicos. Os compradores poden utilizar esta información para elixir os produtos ou servizos que queiran, tendo en conta as consideracións ambientais ou calquera outra consideración. A etiqueta ecolóxica ou a declaración ambiental poden influír sobre a decisión do comprador do servizo ou produto, o que pode incrementar a presenza dun produto ou servizo no mercado. As declaracións ambientais usan os parámetros do análise do ciclo de vida (LCA), é dicir, proporcionan información sobre os

posibles efectos ambientais asociados ao ciclo de vida (achegas e resultados) dun produto. Esta norma establece a guía para o desenvolvemento e uso das etiquetas e declaracións ambientais.

ISO 14031, Avaliación do desempeño ambiental (EDA). A avaliación do desempeño ambiental, estreitamente relacionada coas auditorías ambientais, é un proceso continuo de recolección e avaliación de datos e información para proporcionar unha análise, así como as tendencias do desempeño ao longo do tempo. Os indicadores de desempeño ambiental (IDA) son un dos principais instrumentos para apoiar o control ambiental dunha empresa, dado que permiten determinar o nivel de consecución dos obxectivos marcados. Os IDA facilitan a identificación de tendencias nos aspectos ambientais aos cales están asociados, permitindo levar a cabo accións preventivas e correctivas. Esta norma establece o proceso de avaliación do desempeño ambiental que permite ás organizacións medir, avaliar e comunicar o seu desempeño ambiental mediante uns indicadores clave de desempeño (ICD) baseados en información verificable e fiable.

ISO 14040, Análise do ciclo de vida (LCA). Unha maior sensibilización ao respecto da importancia da protección ambiental e dos posibles impactos asociados aos produtos manufacturados e consumidos incrementou o interese por desenvolver métodos para ter unha mellor comprensión de ditos impactos e abordalos mellor. Unha das técnicas desenvoltas neste sentido é o análise do ciclo de vida (LCA). O LCA aborda os posibles impactos ambientais (por exemplo, a utilización dos recursos e as consecuencias ambientais das emisións e vertidos) ao longo do ciclo de vida dun produto, dende a adquisición da materia prima e durante toda a produción, uso, tratamento final e reciclaxe ata a súa eliminación final (é dicir, do berce á tumba).

O LCA pode axudar a identificar oportunidades de mellora do desempeño ambiental dos produtos en diferentes etapas do seu ciclo de vida; tamén proporciona información a quen toman as decisións nas industrias para a planificación estratéxica, priorización, deseño e redeseño de produtos e procesos. Esta norma

comprende dous tipos de estudos: análise do ciclo de vida e análise de inventario do ciclo de vida (estudos LCA).

ISO 14064, Gases de efecto invernadoiro (GEI).

O cambio climático ten implicacións para os sistemas naturais e pode levar a cambios no uso dos recursos, a produción e a actividade económica. Para limitar a concentración de gases de efecto invernadoiro (GEI) na atmosfera da Terra, hai iniciativas para a cuantificación, vixilancia, información e verificación das emisións GEI e/ou vertidos. O inventario de GEI inclúe principalmente dióxido de carbono (CO_2), metano (CH_4), óxido nitroso (N_2O), hexafluoruro de xofre (SF_6), hidrofluorocarburos (HFCs), fluorocarburos (PFCs) e trifluoruro de nitróxeno (NF_3). Os GEI son definidos como compoñentes gaseosos da atmosfera, tanto naturais como antropoxénicos, que absorben e emiten radiación a lonxitudes de onda concretas no espectro de radiación infravermella emitida pola superficie da terra, a atmosfera ou as nubes. Os GEI son emitidos e vertidos durante o ciclo de vida dun produto (do berce á tumba) dende a adquisición das materias primas pasando pola produción, o uso e ata o final da vida.



A norma ISO 14064-1 detalla os principios e requisitos para o deseño, desenvolvemento e xestión dos inventarios de GEI e para presentar informes destes inventarios. Inclúe os requisitos para definir os límites de emisión de GEI, cuantificar emisións e sumidoiros e identificar actividades ou accións específicas para mellorar a xestión dos GEI. A ISO 14064-2 céntrase en proxectos especialmente deseñados para reducir as emisións de GEI. A terceira parte da norma (14064-3) detalla os principios e requisitos para a verificación dos inventarios e proxectos de xestión de GEI.



ISO 14046, Pegada da Auga (HA). A auga é un recurso natural esencial. A xestión da auga é un asunto clave do debate sobre o desenvolvemento sostible. O interese sobre este asunto débese ao crecemento na demanda de auga, o aumento da escaseza de auga en moitas rexións e/ou a degradación da calidade da auga. Isto leva á necesidade de comprender mellor os impactos sobre este asunto como base para unha mellor xestión hídrica a nivel local, rexional e global. Unha das técnicas desenvolvidas a este efecto é a avaliación da pegada da auga (HA).

A avaliación da pegada da auga baséase na análise modular do ciclo de vida (análise da HA nas diferentes etapas do LCA) para identificar posibles impactos ambientais relacionados co uso da auga en distintas dimensións temporais e xeográficas, para identificar a cantidade de auga consumida e os cambios na calidade da auga. A Pegada da Auga require de indicadores relacionados cos efectos na dispoñibilidade/escaseza de auga, complementados con outros indicadores que avalían o impacto ambiental dos usos da auga sobre os recursos hídricos (eutrofización, acidificación, ecotoxicidade etc.), sobre a saúde dos recursos humanos, os recursos naturais e os ecosistemas. Esta norma define principios, requisitos e directrices relacionados coa avaliación da pegada da auga dos produtos, os procesos e as organizacións baseada no análise do ciclo de vida (LCA).

ISO 14067, Pegada de carbono (HC) do produto. Un dos maiores problemas medioambientais aos que nos enfrontamos hoxe en día é o calentamento global, derivado da emisión de gases de efecto invernadoiro á atmosfera. A Pegada de Carbono mide o CO₂ emitido durante calquera das fases da cadea de produción de bens, dende a obtención de materia prima, ata o seu consumo e desfeito, pasando polo transporte, a subministración, o manexo e o procesamento.

A HC podería definirse como a medida de CO₂ equivalente ao impacto das actividades sobre o medio ambiente ao longo de toda a análise do ciclo de vida, utilizando só a categoría de cambio climático, é dicir, a cuantificación das emisións directas e indirectas de GEI liberados á atmosfera como consecuencia da actividade dunha empresa, o ciclo de vida dun produto, a organización dun evento ou a actividade dun membro da empresa.

Estas emisións son consecuencia da produción de electricidade, o uso de combustibles fósiles, as operacións de transporte e outros procesos industriais ou agrícolas. Esta norma establece os principios, requisitos e directrices para a cuantificación e comunicación da pegada de carbono (HC) dos produtos, incluídos os bens e servizos, baseada nas emisións e eliminación dos GEI durante o ciclo de vida dun produto.

ISO 14069, Pegada de carbono (HC) da organización. Esta norma proporciona unha guía para a cuantificación do inventario de emisións de GEI dentro dos límites escollidos dunha organización, para cuantificar e informar acerca do inventario de GEI utilizando un proceso que inclúe os principios de relevancia, cobertura completa, precisión e transparencia. Establece os límites operacionais, identificando as emisións directas e indirectas de enerxía para que sexan cuantificadas e incluídas nos informes, así como calquera outra emisión indirecta que a organización decida cuantificar e incluír nos seus informes. Funciona como unha guía acerca dos límites específicos e as metodoloxías para a cuantificación das emisións e eliminación dos GEI que se utilizan para cada categoría de emisión. Este inventario de GEI exprésase como potencial de quentamento global neto, en dióxido de carbono equivalente (CO₂eq).

ISO 50001, Sistema de xestión enerxética. A enerxía é fundamental para a actividade produtiva dunha organización e responde a un considerable custo económico. Pode facerse unha idea do custo considerando a enerxía utilizada na cadea de subministración dunha empresa, dende as materias primas ata a reciclaxe. Ademais do custo económico, a enerxía ten tamén un custo social e ambiental dado o esgotamento de recursos e o cambio climático. A posta en marcha

dun SXE baseado no principio de “**medidas para identificar e identificar para mellorar**” permite aforrar enerxía, de maneira que investir en esta liña devolve un beneficio económico inmediato.

O fin último da norma ISO 50001 é proporcionar ás organizacións, independentemente do tamaño da súa industria, unha ferramenta para reducir o consumo de enerxía, o seu custo financeiro asociado e, en consecuencia, as súas emisións de gases de efecto invernadoiro. A norma non establece metas ou obxectivos para mellorar a eficiencia enerxética. Os límites establecidos polas propias empresas proporcionan unha base (a situación actual) dende a que mellorar a un ritmo acorde as súas capacidades.

A serie de normas ISO 14000 inclúe:

- **Xestión ambiental (EMS)** (14001-14004-14006)
<https://www.youtube.com/embed/hCAa70Wdjfo?fs=1&autoplay=1&rel=0>
- **Directrices para a auditoría ambiental** (14010-14011-14012)
- **Etiqueta ecolóxica** (14020-14021-14024-14025)
- **Avaliación do desempeño ambiental (EDA)** (14031-14032)
- **Análise do ciclo de vida (LCA)** (14040-14041-14044)
- **Pegada da Auga (HA) e Pegada de Carbono (HC)** (14046-14064-14065-14067)

Estreitamente relacionada coa serie de normas ISO-14000: **Sistema de xestión ambiental** (50001)

As normas ISO para a pegada ambiental incorporan moitas indicacións e requisitos do Consello Empresarial Mundial para o Desenvolvemento Sostible (WBCSD)/World Resources Institute (WRI), o Greenhouse Gas Protocol, o Estándar Corporativo de Contabilidade e Reporte e o Carbon Trust. Entre estas normas recoñecidas de pegada ambiental, aínda que non na ISO, encóntranse:

Pegada hídrica (HH). O concepto da Water Footprint Network, desenvolto pola Universidade de Twente, é unha poderosa ferramenta de sensibilización

cos seus cursos de auga figurados que viaxan dun continente a outro. A Pegada Hídrica defínese como o volume total de auga doce que se usa para producir os bens e servizos consumidos por un individuo ou a comunidade, así como os producidos polos negocios. As cifras son verdadeiramente sorprendentes. Pegada Hídrica queda reservado para o concepto que define a ISO 14046, cun enfoque máis completo que o da Water Footprint Network e que permite a adopción de conclusións mellor informadas.



GHG Protocol. O Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) é a ferramenta internacional máis utilizada para o cálculo e a comunicación do inventario de emisións.



Ten unha metodoloxía extensa e complicada pero moi eficaz para a obtención das emisións directas e indirectas de GEI. Utiliza un enfoque multisectorial e contabiliza as emisións de calquera sector, como as debidas ao uso de combustibles en instalacións de produción, viaxes, combustión fixa e emisións indirectas da compra de electricidade. Incluso permite o tratamento de todas as emisións indirectas que proveñen de fontes que non son propiedade da empresa, como as actividades de extracción e produción de materias primas e o seu transporte.

PAS 2050. A norma PAS 2050 orixinal, publicada en 2008, foi a primeira da súa clase en crear unha maneira coherente de avaliar as emisións de gases de efecto invernadoiro cuantificadas en equivalente de CO₂ que son liberadas á atmosfera durante todo o ciclo de vida do produto, entendendo que este ciclo



comprende todos os procesos que inclúen a creación, modificación, transporte, almacenamento, subministración, reciclaxe e eliminación dos bens ou servizos.

Outros estándares ambientais non-ISO inclúen:

- **Pegada hídrica:** volume total de auga doce que se usa para producir os bens e servizos consumidos. A Pegada da Auga resérvase para a ISO14046.

<http://waterfootprint.org/en/water-footprint/what-is-water-footprint/>

- **GHG Protocol** é a ferramenta internacional máis utilizada para o cálculo e a comunicación do inventario de emisións.
- **PAS 2050:** o primeiro deste tipo que serve para avaliar as emisións de gases de efecto invernadoiro, cuantificadas en equivalente de CO₂, que son liberadas á atmosfera durante todo o ciclo de vida do produto.

12. Igualdade entre homes e mulleres e medidas para a paridade

12.1. Marco teórico

A igualdade entre homes e mulleres é un principio legal universal recoñecido en textos internacionais de dereitos humanos, especialmente na Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, adoptada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España. As Nacións Unidas traballan pola igualdade de xénero, inicialmente centrada na codificación dos dereitos civís e políticos das mulleres e na recolección de datos sobre os dereitos das mulleres. O status das mulleres é o punto de inflexión da Cuarta Conferencia Mundial sobre a muller, celebrada en Pequín en 1995.



A Igualdade é un principio fundamental da Unión Europea. Tratado de Ámsterdam (1 de maio de 1999).

Marco teórico:

- Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, adoptada pola Asemblea Xeral das Nacións Unidas en decembro de 1979.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre a muller, celebrada en Pequín en 1995.
- Tratado de Ámsterdam (1 de maio de 1999).

Nos últimos anos, moitas leis e normas legais foron adoptadas a nivel internacional, europeo, nacional e local, cuxo propósito é o recoñecemento explícito do Dereito á Igualdade de Oportunidades para Mulleres e Homes, outorgando a este Plan de Igualdade un paraugas institucional e unha lexislación suficientemente ampla. A continuación, falamos de diferentes normas legais onde se aborda o principio de igualdade entre mulleres e homes:

- Informe «Igualdade entre homes e mulleres»
- Directiva 75/117/CEE do Consello.
- Directiva 76/207/CEE do Consello.
- Directiva 2000/78/CE do Consello.
- Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade

Informe «Igualdade entre homes e mulleres»

Dende o ano 2001, a Comisión Europea informa anualmente ao Consello Europeo de primavera dos logros relativos á igualdade de xénero nos Estados Membros da UE e dos desafíos presentes e futuros, as prioridades e as orientacións



estratéxicas. A igualdade entre homes e mulleres é un principio fundamental da UE. Contribuíu de maneira considerable á promoción da muller e á mellora da vida das mulleres e os homes mediante un corpus legislativo considerable en Igualdade de trato e a integración específica de perspectivas de xénero nas ferramentas e políticas da UE.

Aínda que se observa unha tendencia positiva cara a unha sociedade e un mercado laboral con máis igualdade entre mulleres e homes, aínda hai desigualdades en detrimento das mulleres. Na actualidade, a lexislación comunitaria sobre igualdade de xénero é un pilar fundamental da política de igualdade de oportunidades en Europa.

Esta lexislación regula un amplo abanico de asuntos, como o acceso ao emprego, as condicións laborais e a remuneración no traballo, programas de seguridade social, emprego autónomo e protección de mulleres embarazadas e mulleres que deron a luz.

Directiva 75/117/CEE do Consello, de 10 de febreiro

Esta Directiva constitúe unha aproximación ás leis dos Estados Membros en relación á aplicación do principio de igualdade de remuneración para mulleres e homes, prohibe calquera forma de discriminación por razón de sexo no que concirne á remuneración de persoas prexudicadas e protexe a quen presentan queixas contra quen lles deron traballo. Tamén invita aos Estados Membros a erradicar calquera forma de discriminación e a informar aos cadros de persoal das medidas adoptadas.

Directiva 76/207/CEE do Consello de 9 de febreiro

Emendada pola Directiva 73/2002 do Parlamento Europeo e do Consello, de 23 de setembro, e pola Directiva 54/2006 do Parlamento Europeo e do Consello, de

5 de xullo, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso ao emprego, a formación profesional, a promoción e as condicións laborais, incluídas na súa segunda emenda: Directiva 54/2006 relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación (refundición), que unifica nunha as directivas previas.

Directiva 2000/78/CE do Consello de 27 de novembro

Segundo esta Directiva, preténdese, mediante o establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación, combater a discriminación xa sexa por razón de relixión, discapacidade, idade ou orientación sexual, no acceso ao emprego, así como promover a formación profesional, as condicións de emprego e ocupación e a condición de membro e participación en certas organizacións. A Directiva reconece e valida as diferenzas no trato en tres situacións específicas:

- Requisitos profesionais esenciais.
- Diferenzas de trato por razón de idade que garante a protección dos dereitos.
- Accións positivas para previr ou compensar desvantaxes.

Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes

Esta Lei é unha razón de peso para respectar a igualdade na empresa. O propósito desta Lei é facer efectivo o dereito á igualdade de trato e de oportunidade entre mulleres e homes, especialmente a través da eliminación da discriminación contra as mulleres, independentemente das súas circunstancias ou condición e en calquera ámbito da vida, particularmente nas esferas política, civil, económica, cultural e social. Propón accións para o lugar de traballo que promovan o acceso e a promoción no traballo para as mulleres e melloren a conciliación da vida familiar, laboral e persoal.

A aplicación desta lei constitúe o marco perfecto para revisar e analizar as políticas de Recursos Humanos que se desenvolven na empresa: debilidades, ameazas, fortalezas, oportunidades e aplicación de medidas para acadar obxectivos máis amplos e un impacto positivo en todos os sectores da entidade.

Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras

Esta Lei introduce cambios legislativos no ámbito laboral para que os traballadores poidan participar na vida familiar, indo un paso máis alá no camiño da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Tamén busca manter un equilibrio en favor das baixas de maternidade e paternidade sen afectar negativamente ao acceso ao traballo, as condicións laborais ou o acceso a postos de especial responsabilidade para as mulleres.

A este respecto, a Cuarta Conferencia Mundial sobre as Mulleres, celebrada en Pequín en setembro de 1995, considerou como obxectivo estratéxico a promoción dunha harmonización das responsabilidades laborais e familiares entre homes e mulleres.



Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes

Esta lei estivo vixente ata o 18 de Febreiro de 2016, co obxectivo de garantir a relación entre todos os poderes públicos de Galicia para o cumprimento da transversalidade como instrumento esencial para o exercicio de todas as competencias autonómicas en clave de xénero, buscando a eliminación da discriminación directa, os danos indirectos e os danos que causan tal discriminación.

No que respecta a accións específicas, a lei establecía varias medidas para a defensa da igualdade entre mulleres e homes.

No primeiro título, regulaba a actuación administrativa da Comunidade Autónoma de Galicia relativa á igualdade e buscaba, ao mesmo tempo, proporcionar cobertura legal ás accións actuais e expandir as posibilidades de acción en relación con aqueles aspectos nos cales se estime necesario actuar.

No segundo, aspectos da protección da non discriminación no emprego público de Galicia, coa intención de servir de exemplo do compromiso da Xunta de Galicia co principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en relación coa totalidade do persoal en servizo.

Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade

A disposición final décimo terceira da Lei 14/2013, de racionalización do sector público autonómico, autoriza á Xunta de Galicia para que elabore e aprobe un texto refundido das disposicións legais vixentes en materia de igualdade.

Elaborouse un texto refundido coas leis que teñen como obxecto directo a regulación en materia de igualdade e que, mediante este decreto lexislativo, son derogadas expresamente:

- A Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- A Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.
- A Lei 7/2010, do 15 de outubro, pola que se suprime o organismo autonómico Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller e modifícanse determinados artigos da Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

Tamén se derrogan expresamente as disposicións adicionais quinta e sétima da Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, relativas ao Consello Galego das Mulleres e á Comisión Interdepartamental da Igualdade, que se integran no novo texto. Con todo, si permanece vixente dita lei, xa que a problemática da violencia de xénero presenta unha entidade propia que require un tratamento lexislativo especializado e independente, aínda tendo en conta da importante relación coa regulación sobre igualdade e considerándose incluso a violencia de xénero como forma extrema de desigualdade no propio articulado desta lei.

Polo carácter e natureza do texto refundido, non se introduce ningunha innovación substantiva. Non obstante, respectando o contido esencial e o significado da redacción, tamén se eliminan ou se adaptan aquelas referencias que na actualidade, como consecuencia de modificacións normativas, carecen de sentido. Á súa vez, a refundición non se limitou á simple agregación nun texto único das disposicións da normativa que derroga, senón que ademais estrutura sistematicamente o texto en función dos contidos regulados.

Marco xurídico europeo

- Informe «Igualdade entre homes e mulleres»
- Directiva 75/117/CEE do Consello
- Directiva 76/207/CEE do Consello
- Directiva 2000/78/CE do Consello

En España:

- Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes
- Lei 39/1999, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
- Lei 7/2004 galega para a igualdade de mulleres e homes
- Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade

Antes de analizar o concepto de igualdade, é necesario facer unha pequena mención ao sistema sexo/xénero: este sistema refírese ao conxunto de mecanismos socioculturais que establecen unha relación de identificación entre:

Sexo: termo utilizado para facer referencia á diferenza biolóxica entre homes e mulleres, é dicir, ao bebé cando nace.

Xénero: características, actitudes e comportamentos diferenciais que un contexto sociocultural atribúe a homes e mulleres. Como concepto é relacional e dinámico (é dicir, os contidos concretos dos roles de xénero varían segundo o momento histórico e a sociedade en cuestión).

Polo mero feito de ter nacido neno ou nena, non deberíamos ter distintas oportunidades na vida, nin distintos traballos, nin gañar menos cartos. A discriminación non se basea so no sexo, senón naquelas características, capacidades e discapacidades atribuídas a cada sexo: ser forte ou débil, ser agresivo ou cariñosa e outras ideas estereotipadas e limitadoras da igualdade de oportunidades.

Sistema sexo/xénero: conxunto de mecanismos socioculturais que establecen unha relación de identificación entre:

- **Sexo:** termo utilizado para facer referencia á diferenza biolóxica entre homes e mulleres, é dicir, á persoa cando nace.
- **Xénero:** características, actitudes e comportamentos diferenciais que un contexto sociocultural atribúe a homes e mulleres. Como concepto é relacional e dinámico (é dicir, os contidos concretos dos roles de xénero varían segundo o momento histórico e a sociedade en cuestión).



Con isto en mente, a discriminación, a exclusión e a violencia machista constitúese a través do sistema sexo-xénero. Este sistema ten unha característica positiva: é un sistema dinámico, e podemos influír nel, dado que está baseado en crenzas e valores actuais. De feito, as oportunidades dos homes e mulleres expandíronse no último século, pero aínda queda moito por facer para acadar a igualdade de oportunidades.

Para entender a desigualdade real que as mulleres e os homes experimentan hoxe en día, é necesario diferenciar entre Igualdade formal e Igualdade real:

- **A igualdade formal** refírese ás normas, leis e normas de institucións ou entidades que promoven a igualdade entre mulleres e homes. Isto é, conceder ao home e á muller os mesmos dereitos, oportunidades, condicións e trato en todos os ámbitos da vida e todas as esferas da sociedade. Acadar a igualdade nas leis é cousa dos dous sexos. Presupón o recoñecemento legal da igualdade. Inclúe a non discriminación por razón de sexo. Persegue a eliminación de todas as formas de discriminación plasmadas explicitamente nas leis.
- **A igualdade real** é a igualdade de trato. Eliminar calquera discriminación por razón de sexo, xa sexa directa ou indirecta, en calquera ámbito da vida. Hai discriminación directa cando unha persoa é tratada menos favorablemente que outra polo seu sexo ou circunstancias relacionadas co seu sexo. É indirecta

cando un feito substancial afecta a unha gran proporción de persoas do mesmo sexo. É necesario interpoñer medidas para que a igualdade sexa efectiva.

Este principio integra a idea da diferenciación como mediación necesaria para a igualdade de facto. Require oportunidades e resultados, de aí que sexa necesario traballar pola igualdade de oportunidades, é dicir, polo dereito de ser tratado dignamente en igualdade cos homes.

O obxectivo da igualdade de oportunidades é crear un marco de intervención que permita ás mulleres e aos homes participar libremente nas esferas da sociedade coas mesmas condicións, visibilidade, autonomía e responsabilidade. É unha ferramenta para a consecución dunha mellor calidade de vida para as mulleres e para iso utilízanse accións positivas.

Entre estas accións inclúense os coñecidos Plans de Accións Positivas ou **Plans de Igualdade**. Son ferramentas políticas e administrativas que articulan os obxectivos e guían as accións concretas para a consecución da Igualdade de oportunidades.

- **Igualdade formal:** regras, leis e normas de institucións ou entidades que promoven a igualdade entre mulleres e homes.
- **Igualdade real:** igualdade de trato e igualdade de oportunidades

Discriminación directa e indirecta

Considérase discriminación directa en base ao xénero a situación na cal unha persoa é, foi ou pode ser tratada de maneira menos favorable que outra nunha situación comparable.



A discriminación indirecta por razón de xénero será aquela situación na cal unha disposición, un criterio ou unha práctica aparentemente neutras sitúan ás persoas

dun sexo nunha situación de desvantaxe particular con respecto ás persoas do outro, salvo as excepcións previstas na lei.

En calquera caso, calquera orde de discriminar, directa ou indirectamente por razón de sexo, considérase discriminatoria.

A **discriminación** consiste en separar, distinguir e diferenciar coa intención de que unha das partes se beneficie máis que a outra.

A **discriminación directa** baséase en que segundo o sexo dunha persoa esta sexa, fose ou poida ser tratada, de maneira menos favorable que outra nunha situación comparable.

A **discriminación indirecta** baseándose no seu sexo, é a situación en que unha disposición, un criterio ou unha práctica aparentemente neutras sitúan ás persoas dun sexo nunha situación de desvantaxe particular con respecto ás persoas doutro, salvo as excepcións previstas na lei.

Principio de igualdade de trato entre mulleres e homes

Implica a ausencia de discriminación, directa ou indirecta por razón de sexo e especialmente a discriminación derivada da maternidade, a asunción de obrigacións familiares e o estado civil.



Igualdade de trato e de oportunidades no acceso ao emprego, á formación, á promoción profesional e ás condicións laborais.

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres, aplicable no ámbito do emprego privado e público, debe estar garantido nos termos establecidos nas leis aplicables, no acceso ao traballo, incluído o traballo autónomo, a formación profesional, as condicións laborais, incluídos o salario e o despedimento, e a condición de membro e participación en sindicatos e organizacións

empresariais ou en calquera outra organización cuxos membros se encadren nunha profesión concreta, incluídos os beneficios que por iso lles sexan asignados.

Igualdade de trato e de oportunidades no acceso ao emprego, a formación, a promoción profesional e as condicións laborais



O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres debe estar garantido, segundo a lexislación aplicable no acceso ao emprego, á formación profesional e ás condicións laborais, incluída a remuneración, a promoción e o desenvolvemento profesional e a condición de membro e participación en sindicatos e organizacións empresariais ou en calquera outra organización cuxos membros se encadren nunha profesión concreta. Unha diferenza no trato baseada nunha característica relacionada co sexo non constituirá unha discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación necesaria, nos casos nos que, pola natureza dunha actividade profesional concreta ou o contexto no que se leva a cabo, dita característica constitúa un requisito profesional esencial e determinante, dado que o obxectivo é lexítimo e o requisito é real.

Igualdade de remuneración baseada no sexo

A igualdade de remuneración baseada no sexo implica a obrigação de pagar pola realización dun traballo de igual valor a mesma remuneración, xa sexa directa ou indirectamente e sen importar a natureza do mesmo, o salario ou as cantidades extra, sen discriminación algunha por razón de sexo ou dos elementos ou condicións que do sexo derivan.

Promoción da igualdade na negociación colectiva

De acordo coas disposicións legais, a negociación colectiva pode establecer medidas de acción positiva para a promoción do acceso das mulleres ao emprego e da posta

en marcha efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nas condicións de traballo entre homes e mulleres.

Indemnización por represalias

Tamén se considera discriminación por razón de sexo calquera trato desfavorable ou efecto negativo sobre unha persoa como resultado da presentación dunha queixa, demanda ou reclamación de calquera tipo destinada a evitar a discriminación e a esixir a implantación efectiva do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres.

- **Principio de igualdade de trato entre mulleres e homes**
- **Igualdade de trato e oportunidades no acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional e ás condicións de traballo**
- **Igualdade de remuneración baseada no sexo**
- **Promover a igualdade na negociación colectiva**

Acoso sexual e acoso por razón de sexo

O **acoso sexual** é calquera conduta, verbal ou física, de natureza sexual co propósito ou efecto de danar a dignidade dunha persoa, en especial cando se crea un ambiente intimidatorio, denigrante ou ofensivo.

O **acoso por razón de sexo** consiste nunha conduta baseada no sexo dunha persoa co propósito ou o efecto de violar a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, denigrante ou ofensivo.



O acoso sexual e o acoso por razón de sexo consideraranse discriminatorios en todo caso.

O condicionamento dun dereito ou a expectativa dun dereito á aceptación dunha situación de acoso sexual ou acoso por razón de sexo tamén será considerado un acto de discriminación por razón de sexo.

- O **acoso sexual** é calquera conduta, verbal ou física, de natureza sexual co propósito ou efecto de danar a dignidade dunha persoa, en especial cando se crea un ambiente intimidatorio, degradante ou ofensivo.
- O **acoso por razón de sexo** consiste nunha conduta baseada no sexo dunha persoa co propósito ou o efecto de violar a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo, como a **discriminación polo embarazo ou a maternidade**.

Discriminación por embarazo ou maternidade

A discriminación directa por razón de sexo consiste tamén no trato desfavorable das mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.

Definición de estereotipos:

- Un estereotipo é unha etiqueta que implica un proceso de categorización e valoración.
- Aínda que pode referirse a unha situación ou a un lugar, utilízase sobre todo en conxunción coa representación de grupos sociais.
- En termos máis sinxelos, presúmese que unha característica fácil de captar (normalmente negativa) pertence a todo o grupo

Roles e estereotipos de xénero

- **Situación de desigualdade entre mulleres e homes**
- **Relacións de poder e subordinación**
- **Valor social diferente**
- **Invisibilidade**

Estereotipos tradicionais de xénero

Feminino	Masculino
Sen agresividade	Con agresividade
Dependente	Independente
Facilmente influenciábel	Non facilmente influenciábel
Submisión	Dominante
Pasividade	Actividade
Orientación ao fogar	Orientación cara ao espazo público
Fácil de ferir emocionalmente	Difícil de ferir emocionalmente
Indecisión	Decisión
Gústalle falar	Non lle gusta falar
Tenrura	Dureza
Sensible aos sentimentos das persoas	Insensible aos sentimentos das persoas
Desexo de seguridade	Apenas desexa seguridade
Chora moito	Raramente chora
Emocional	Aplica a lóxica
Verbal	Análise
Amable	Cruel
Con tacto	Sen tacto
Orientación á crianza e á educación	Sen orientación á crianza e á educación

ARQUETIPO VERSUS ESTEREOTIPO

O arquetipo é un símbolo ou motivo recorrente na literatura que representa patróns universais da natureza humana	O estereotipo é un personaxe con trazos de carácter xeneralizados e facilmente recoñecibles
Os arquetipos poden ser dinámicos ou estáticos, redondos ou planos, maiores ou menores	Os estereotipos utilízanse sobre todo para representar aos personaxes secundarios, caracterizados pola falta de matices.
O arquetipo é o prototipo dun personaxe; é a base sobre a que se pode construír un personaxe	O estereotipo é unha representación simplificada dun personaxe
O arquetipo pode ser unha situación do personaxe ou unha acción.	Os estereotipos adoitan ser personaxes.

12.2. Recomendacións básicas para as cooperativas agroalimentarias

A actividade económica-empresarial das cooperativas debe dotarse de elementos de competitividade para sobrevivir e, sobre todo, medrar no contorno económico actual, en constante cambio e evolución.

Apostar por fomentar a diversidade de xénero na empresa é un signo de progreso e modernidade da cultura empresarial e un factor de rendibilidade. Considerar o tema de xénero desde a perspectiva da mellora da competitividade empresarial no sector agroalimentario é unha forma de mostrar un proxecto adaptado á realidade social.

Un incremento, cualitativo e cuantitativo, da participación da muller no cooperativismo é un factor fundamental para ampliar a base produtiva, xerar diversidade, favorecer o relevo xeracional e optimizar o talento dispoñible.

Máis mulleres significa unha base social enriquecedora, incrementando o compromiso e interese activo dos membros, introducindo transformacións estruturais nos mercados e no conxunto rural.

Máis mulleres liderando supón un avance nos procesos de toma de decisións, modernización da linguaxe e estilos, avance cara a mercados caracterizados por unha presenza crecente das mulleres. Factores con forte incidencia na competitividade, na capacidade de innovación das organizacións e no desenvolvemento do medio rural.

As medidas e as áreas de intervención das cooperativas agroalimentarias en temas de xénero son diversas e abarcan áreas moi dispares. Preséntanse a continuación algunhas delas, tendo sempre en conta que o ideal para que xurdan efecto é adaptalas á idiosincrasia de cada unha delas e ao territorio no que se localizan.

1 Conciliación e corresponsabilidade

Posta en marcha de servizos de conciliación desde as propias cooperativas.

Fomentar a mellora ou a creación de servizos de conciliación nas zonas rurais (axuda a domicilio, garderías, centros de día...).

Promover medidas dirixidas a fomentar a co-responsabilidade no medio rural.

Celebrar as Asembleas en horarios compatibles coa conciliación da vida persoal e familiar.

Desenvolver servizos de axuda e substitución ao dispor das persoas integrantes do Consello Reitor, extensible ao resto de socias da cooperativa, e tamén dos socios, para fomentar a co-responsabilidade e a conciliación de ambas as partes.

2 Fomentar a participación das mulleres na vida da cooperativa

Implicar as mulleres noutras actividades da cooperativa, especialmente naquelas que teñan que ver directamente coa súa explotación (ventas, prezos etc.).

Promover a incorporación de xente nova. As mulleres máis novas móstranse máis activas en canto á participación.

Débense desenvolver estratexias dirixidas a lograr unha maior implicación dos socios e as socias nas cooperativas. A creación de boletíns e revistas de información interna dá bos resultados: ademais de proporcionar información, logran achegar a moitas persoas ás cooperativas para ampliar información.

Achegar as cooperativas ás mulleres, se as mulleres non se achegan a elas.

Realizar charlas nas aldeas, para que as mulleres se impliquen nas cooperativas do mesmo xeito que están implicadas na súa explotación, posto que a cooperativa forma tamén parte da súa empresa agraria.

Establecer liñas de colaboración con outro tipo de asociacións de mulleres e desenvolver actividades de forma conxunta promovendo de forma indirecta o desenvolvemento asociativo da cooperativa.

Dinamizar o colectivo de mulleres das zonas rurais.

Poñer en marcha xornadas de portas abertas nas cooperativas.

Celebrar o Día Internacional do Cooperativismo.

3 Formación e sensibilización en igualdade

Desenvolvemento de accións formativas para fomentar nas cooperativas a sensibilidade cara a cuestións de igualdade de xénero.

Formación en xénero aos homes para que asuman a corresponsabilidade e deleguen ou compartan responsabilidades domésticas e de coidado

Animar ás socias a formar parte de Asociacións de Mulleres Cooperativas Agroalimentarias.

4 Formación técnica para as mulleres

Poñer en marcha accións formativas específicas para mulleres relacionadas con distintas temáticas:

- Xestión da cooperativa.
- Traballo desenvolvido polo Consello Reitor.
- Dirixidas ao poderamento, liderado e habilidades directivas.
- Relacionadas cos seus dereitos como socias e os beneficios dunha participación máis activa.
- “Plans de carreira” que faciliten o achegamento aos Consellos Reitores comezando por postos de menor dedicación.
- Capacitar profesionalmente ás mulleres para o desenvolvemento de actividades de xestión económica das explotacións, supoñería un aforro económico ao evitar os gastos por servizos de xestión e supoñería unha revalorización no traballo das mulleres.



5 Difundir boas prácticas

Difundir as boas prácticas das cooperativas nas que xa hai presenza de mulleres nos Consellos Reitores (visitas *in situ*).

Dar a coñecer a outras cooperativas as medidas que se están levando a cabo para facilitar a integración das mulleres en todos os órganos da cooperativa.

Presentar candidatura aos premios que distinguen as cooperativas que levan a cabo boas prácticas de igualdade.

6 Promover a asistencia das mulleres ás asembleas

Indagar sobre fórmulas que incrementen a asistencia de persoas ás Asembleas Xerais.

Sensibilizar ás mulleres cara a unha participación activa nas cooperativas. Informalas sobre os dereitos que as asisten como socias e promover de forma activa a súa integración na xestión.

Limitar as delegacións de voto para que acudan as socias sen delegar nos seus maridos.

Realizar os envíos das convocatorias ás asembleas a todas as persoas titulares ou a nome das explotacións, e non nomeadamente aos homes.

Facilitar a mobilidade das mulleres (quendas de coche compartido...).

Crear condicións favorables que faciliten a participación de mulleres, como evitar que as Asembleas se transformen posteriormente en espazos de lecer nos que as mulleres se sintan excluídas ou evitar que se realicen comentarios sexistas e descualificacións cara ás súas opinións.



7 Incrementar a presenza de mulleres nos Consellos Reitores

Fomentar medidas que velen por unha presenza equilibrada de mulleres e homes (vía Estatutos, por exemplo).

Fomentar unha cultura de responsabilidade cos cargos das cooperativas, para que as persoas que asuman o cargo o fagan conscientemente e se fomente a entrada de novas persoas (a través de limitacións de mandatos, a través dos estatutos).

Implantar formación obrigatoria específica para o cargo (ver punto dedicado á Formación).

Sensibilizar aos Consellos Reitores para que identifiquen mulleres como candidatas e promover as súas candidaturas.

8 Plans e programas de igualdade

Desenvolvemento e participación en proxectos e programas de igualdade, incluso a nivel europeo.

13. Prevención de riscos laborais

De acordo coa Organización Mundial da Saúde (OMS), a saúde laboral ou ocupacional é unha actividade dirixida a promover e protexer a saúde dos traballadores e traballadoras mediante a prevención e o control de enfermidades e accidentes e a eliminación dos factores e condicións que poñen en perigo a saúde e a seguridade no traballo. Ademais procura xerar e promover o traballo seguro e san, así como bos ambientes e organizacións de traballo realizando o benestar físico mental e social dos equipos traballadores e apoiar o perfeccionamento e o mantemento da súa capacidade de traballo. Á vez que busca habilitar ás persoas traballadoras para que leven vidas social e economicamente produtivas e contribúan efectivamente ao desenvolvemento sostible, a saúde ocupacional permite o seu enriquecemento humano e profesional no traballo.

No ámbito da prevención de riscos laborais, enténdese por saúde laboral o concepto básico que xorde no conflito que se produce entre condicións de traballo e saúde do traballador, co obxectivo de alcanzar o máximo benestar físico, psíquico e social deste último. A saúde laboral constrúese nun medio ambiente de traballo adecuado, con condicións de traballo xustas onde os traballadores desenvolvan unha actividade con dignidade e onde sexa posible a súa participación.

13.1. Normativa

Esta materia regúlase no ámbito internacional polo convenio 155 da OIT, sobre seguridade e saúde dos traballadores e medio ambiente do traballo, e no ámbito da Unión Europea (UE), polo artigo 153 do tratado de funcionamento.

En España, o mandato constitucional contido no art. 40.2 da Constitución Española, configura o soporte básico en que se asenta a lexislación en materia de seguridade

e saúde no traballo. Os compromisos contraídos por España tanto coa OIT, a partir da ratificación do convenio 155 sobre seguridade e saúde dos traballadores e medio ambiente do traballo, como coa UE, a partir do ingreso de España como país membro en 1986, enriquecen o contido normativo da seguridade e saúde laboral ao incorporarse co rango legal adecuado dentro do sistema xurídico interno.

Lei de prevención de riscos laborais

A lei básica en materia de seguridade e saúde laboral en España é a Lei 31/1995, de 8 de novembro “Lei de Prevención de Riscos Laborais”. Esta lei ten por obxecto regular a seguridade e saúde dos traballadores mediante a aplicación das medidas e o desenvolvemento das actividades necesarias para a prevención dos riscos derivados do traballo.

Coa entrada en vigor da LPRL, quedou configurado o marco xurídico e institucional da seguridade e saúde no traballo, acorde coa Constitución, e cos compromisos asumidos por España como Estado membro da Unión Europea.

A Lei de Prevención de Riscos Laborais desenvólvese a través do Regulamento dos servizos de prevención, RD 39/1997, de 17 de xaneiro, “regulamento dos servizos de prevención”: regula o funcionamento dos órganos da empresa especializados en seguridade e saúde laboral e os requisitos que han de cumprir os profesionais integrantes dos devanditos órganos.

A normativa sobre prevención de riscos laborais está constituída por medio da Lei, as súas disposicións de desenvolvemento ou complementarias e cantas outras normas, legais ou convencionais, conteñan prescricións relativas á adopción de medidas preventivas no ámbito laboral ou susceptibles de producilas no devandito ámbito.

A Lei de prevención de riscos laborais ten por obxecto promover a seguridade e a saúde dos traballadores mediante a aplicación de medidas e o desenvolvemento das actividades necesarias para a prevención de riscos derivados do traballo.

A tales efectos, esta Lei establece os principios xerais relativos á prevención dos riscos profesionais para a protección da seguridade e da saúde, a eliminación ou diminución dos riscos derivados do traballo, a información, a consulta, a participación equilibrada e a formación dos traballadores en materia preventiva, nos termos sinalados nela.

A Lei define “prevención” ao conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas en todas as fases de actividade da empresa co fin de evitar ou diminuír os riscos derivados do traballo.

Recoñecese o dereito dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, o cal queda establecido tamén como un **deber da empresa ao quedar esta obrigada a:**

- Protexer ao cadro de persoal fronte aos riscos laborais, garantindo a seguridade e a saúde laboral.
- Realizar a prevención dos riscos, integrando na empresa a actividade preventiva e adoptando as medidas que sexan necesarias.
- Formar, informar e consultar aos traballadores, permitindo a súa participación.
- Vixiar o estado de saúde dos traballadores.
- Adoptar medidas de emerxencia.
- Constituír unha organización preventiva e dotala de medios.



Por tanto, é responsabilidade da empresa implantar un plan de prevención de riscos laborais (PPRL) na empresa e mantelo operativo permanentemente.

Organismos públicos

A responsabilidade última da seguridade e a saúde dos traballadores españois recae sobre o Ministerio de Traballo. O organismo dependente do ministerio encargado de apoiar e promocionar a seguridade e a saúde laboral nos seus aspectos técnicos é o Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo. Tamén depende do mesmo ministerio a Inspección de Traballo e Seguridade Social como autoridade responsable da vixilancia e control do cumprimento das normas en materia de seguridade e saúde no traballo.

13.2. Especialidades preventivas

As Técnicas de Prevención de Riscos Laborais, son aquelas técnicas que están encamiñadas a actuar directamente sobre os riscos. O obxectivo é facelo antes de que se cheguen a materializar e, por conseguinte, poidan producir danos na saúde dos traballadores. En España a nivel legal distínguense principalmente catro especialidades ou disciplinas técnicas no ámbito da prevención de riscos laborais:

-Seguridade no traballo

A seguridade no traballo é a disciplina técnica encadrada na prevención de riscos laborais cuxo obxectivo é a aplicación de medidas e o desenvolvemento das actividades necesarias para a prevención de riscos derivados do traballo. Consiste nun conxunto de técnicas e procedementos que teñen por obxecto evitar e, no seu caso, eliminar ou minimizar os riscos que poden conducir á materialización de accidentes con ocasión do traballo, (lesións, incluídos os efectos agudos producidos por axentes ou produtos potencialmente perigosos).

-Hixiene industrial

A hixiene industrial (coñecida nalgúns países como laboral ou ocupacional) é a disciplina técnica destinada ao control dos riscos derivados dos procesos de traballo con obxecto de protexer tanto a saúde dos traballadores como o medio ambiente.



Denomínase hixienista ao técnico especializado nesta área que desenvolve as correspondentes funcións preventivas na empresa. É unha técnica non médica de prevención dos riscos laborais relativos á posibilidade de sufrir alteracións da saúde por unha exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos, actúa con carácter esencialmente preventivo por procedementos técnicos.

-Ergonomía e psicosocioloxía aplicada

A ergonomía pódese definir como a disciplina que emprega un o conxunto de técnicas cuxo obxectivo é a adecuación entre o traballo e a persoa. Doutra banda, a psicosocioloxía aplicada é a disciplina que se enmarca dentro da Prevención de Riscos Laborais (xunto coa ergonomía), e que ten por finalidade identificar os factores da organización do traballo que poden causar danos á saúde dos traballadores, en diferentes aspectos (emocionais, cognitivos, fisiolóxicos...).

-Medicina no traballo

A medicina do traballo é a disciplina que se basea no coñecemento das funcións, e do funcionamento do organismo humano e da súa interacción co medio en que vive e desenvolve a súa actividade, para alcanzar os obxectivos de promoción da saúde, curación das enfermidades e rehabilitación.

13.3. Principios xerais de prevención

- Evitar riscos
- Avaliar os riscos
- Combater os riscos no seu orixe
- Adaptar o traballo á persoa
- Adaptarse ao progreso técnico
- Substituír o perigoso polo non perigoso ou polo menos perigoso
- Desenvolver unha política xeral de prevención coherente

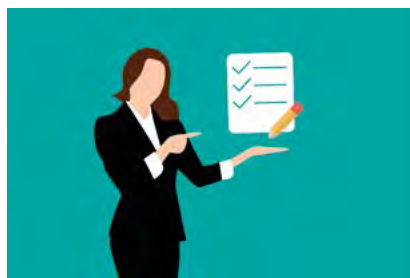


- Priorizar as medidas de protección colectiva (por encima das medidas de protección individual)
- Proporcionar as instrucións pertinentes aos traballadores

13.4. Servizos de protección e prevención

A empresa o designará a unha ou máis persoas traballadoras para levar a cabo actividades relacionadas coa protección e prevención de riscos laborais para a empresa ou o establecemento.

Se ditas medidas de protección e prevención non poden organizarse por falta de persoal competente na empresa ou establecemento, deberanse contratar servizos externos ou persoas externas competentes.



En todos os casos:

- As persoas traballadoras deben contar coas capacidades e medios necesarios.
- Os servizos externos ou persoas externas consultadas deben ter as aptitudes e os medios persoais e profesionais necesarios.
- As persoas traballadoras designadas e os servizos externos ou persoas externas consultadas deben ser suficientes en número para encargarse das medidas de protección e de prevención, tendo en conta a dimensión da empresa ou establecemento e os perigos aos que están expostos os

equipos traballadores así como a súa distribución en toda a empresa ou establecemento.

A protección e prevención dos riscos de saúde e seguridade serán responsabilidade dunha ou máis persoas traballadoras ou dun servizo ou servizos individuais da empresa ou establecemento, ben internos ou externos.

A persoas ou persoas traballadoras e a axencia ou axencias deben traballar xuntas cando sexa necesario.

13.5. Obrigacións dos empresarios e os traballadores

A empresa deberá:

- Avaliar todos os riscos para a seguridade a saúde dos traballadores, entre outros, a elección dos equipos de traballo, as substancias ou preparados químicos utilizados e o acondicionamento dos lugares de traballo.
- Implementar medidas que garanten unha mellora do nivel de protección dos traballadores e a súa integración en todas as actividades da empresa ou establecemento en todos os niveis xerárquicos.
- Ter en conta as capacidades do traballador en materia de saúde e seguridade á hora de encomendar tarefas aos traballadores.
- Consultar aos traballadores sobre a introdución de novas tecnoloxías; designar traballadores para levar a cabo actividades relacionadas coa protección e prevención de riscos laborais.
- Adoptar as medidas necesarias para os primeiros auxilios, a extinción de incendios, e a avaliación dos traballadores e as medidas necesarias en caso de perigo grave e inminente.

- Elaborar unha lista de accidentes laborais e elaborar informes sobre os accidentes de traballo sufridos polos seus traballadores para as autoridades competentes.
- Informar e consultar aos traballadores e permitirilles participar en debates sobre cuestións relativas á seguridade e a saúde no traballo.
- Garantir que todos os traballadores reciban unha formación axeitada en materia de seguridade e saúde.



O persoal traballador deberá:

- Utilizar correctamente a maquinaria, os aparatos, as ferramentas, as substancias perigosas, o equipo de transporte e outros medios de produción e equipos de protección persoal.
- Informar inmediatamente á empresa de calquera situación laboral que presente un perigo grave e inmediato e de calquera deficiencia nas medidas de protección.
- Cooperar coa empresa no cumprimento dos requisitos impostos para a protección da saúde e a seguridade e en permitirlle garantir que o entorno e as condicións laborais sexan seguros e non supoñan ningún risco.



Boas practicas

O coñecemento e cumprimento do conxunto de normas que regulan a realización de tarefas laborais e o desenvolvemento de políticas de prevención de riscos laborais é unha boa práctica preventiva. Agora ben, aínda que iso constitúe unha condición necesaria, non necesariamente é suficiente. En moitas ocasións, e especialmente en tarefas laborais cun alto potencial de risco, a aplicación da lei debe complementarse con medidas, accións e recursos para cumprir co obxectivo básico de reducir riscos e evitar accidentes laborais.

Os **Elementos básicos** dunha eficaz estratexia para eliminar ou controlar os riscos laborais residen en:

- Calidade empresarial da actividade preventiva, e integración a todos os niveis.
- Boa asignación e utilización de recursos, tanto propios como alleos.
- Información e formación efectiva aos traballadores.
- Concienciación e participación dos traballadores.
- Implicación e fomento da seguridade laboral, por parte dos Delegados de Prevención, no desenvolvemento das súas funcións e como vixiantes legais das condicións de traballo.

14. Modelos de réxime fiscal das cooperativas

Nos países europeos:

- Os **países do sur de Europa**, cun amplo desenvolvemento normativo, importantes restricións substanciais, diferentes de outros tipos de sociedades e un sistema fiscal axustado con algúns incentivos
- Os **países do norte de Europa**, con moi pouco desenvolvemento normativo en cuestións fundamentais e poucas consecuencias fiscais.

14.1. Países do sur de Europa

Modificación do regulamento do imposto de sociedades

- As operacións con socios, excepto no caso de España, agrávanse a estes, non á cooperativa, o que implica un gasto fiscal admitido para esta.
- Os intereses pagados aos membros adoitan ser gastos deducibles na cooperativa, gravando ao socio, aínda que polo xeral límitase legalmente.
- A constitución de reservas irrepártibles é común nestes países e estes gozan de reducións da base impositiva. A excepción é Francia, onde non hai redución.
- Permítense as operacións con non socios, con limitacións significativas. En ningún caso superarán o 50%. Se superan o límite, perden as vantaxes fiscais. O tipo impositivo das transaccións con eles é o xeral.

En Italia, o 100 % das cantidades contribuídas á reserva irrepartible son deducidas da cantidade imponible á cantidade mínima obrigatoria, segundo os estatutos, e que pode chegar ao 30% do Beneficio. E o 100% da contribución ao Fondo Mutuo para a promoción e o desenvolvemento do cooperativismo, creado por algunhas asociacións de cooperativas, co límite do 3 % do Beneficio.

Nas Cooperativas de Mutualidade Prevalente (CMP) as cantidades adicionais destinadas á reserva irrepartible nas proporcións seguintes gozan de reducións: 80% para a agricultura e a pesca a pequena escala, 55% para as de consumo e consorcio, 100% para as cooperativas sociais e 70 % para outras cooperativas.

En Portugal, o 20% das cantidades destinadas á Reserva Legal.

En España, redución da cantidade imponible do 50% para as cantidades que deban ser irrepartibles e da contribución do Fondo de Formación e Promoción (para este último, cun límite do 30% do resultado).

No que respecta ás transaccións con non-membros e a aquelas que resulten de actividades fóra da cooperativa, serán gravadas co tipo impositivo xeral.

En España, a taxa para a base imponible correspondente aos beneficios de operacións con socios é o 20% e a taxa para a base imponible correspondente aos beneficios de operacións con non-membros, beneficios extraordinarios, aumentos de capital por patrimonio, instalacións ou equipamento é a xeral.

Ademais, en España, as cooperativas especialmente protexidas poden aplicar unha bonificación do 50% tanto para o tipo impositivo do 20% como para o xeral.

Normas de incentivo:

- A taxa de imposto de sociedades sobre as transaccións con socios unicamente é inferior á taxa xeral en España.

- Unicamente existe unha bonificación na cota das cooperativas especialmente protexidas en España.
- En Portugal, a dotación ao Fondo de Educación e Promoción acada o 120% da súa dotación, razón pola cal este exceso do 20% é un incentivo.

14.2. Países do norte de Europa

En Finlandia, o beneficio das cooperativas é tratado nos impostos de sociedades como o de calquera outra sociedade. Non obstante, cando unha cooperativa converte o beneficio directamente en capital, o tratamento fiscal é o dunha revalorización do mesmo, razón pola cal non se grava ao socio ata a recepción física. O beneficio, se se percibe segundo as normas xerais de proporción da operación, pode desgravarse no mesmo imposto; se se fai mediante pago de intereses por accións, non é desgravable.

En Alemaña non hai unha regulación fiscal específica aínda que hai mínimos exentos tanto en cooperativas agrícolas como de vivendas, con certas vantaxes nas operacións con socios.

Nos Países Baixos, os beneficios para individuos son desgravables, pero non os intereses pagados aos socios, e poden operar con terceiros ata certos límites.

O Reino Unido non ten unha normativa especial para cooperativas.



Modificación do regulamento do imposto de sociedades

- As operacións con socios grávanse integralmente ao socio, sendo deducibles na cooperativa, e inclúen os rendementos da actividade cooperativa.
- Nos intereses pagados ás achegas dos socios, observamos diferentes impostos, sendo predominantemente deducibles se se axustan ao prezo de mercado.
- Non hai reducións na base imponible para a creación de reservas.
- En Finlandia, as cooperativas poden operar con terceiros a menos que os estatutos non o contemplen; en Alemaña poden operar con terceiros sen limitacións; nos Países Baixos, hai certas limitacións para operar con terceiros e, no Reino Unido, poden operar con terceiros sen demasiadas limitacións.
- Impóñense as taxas comúns ás doutras empresas, sendo as regulacións de PYME de plena aplicación, se ese é o seu tamaño.
- Operan con terceiros, polo xeral sen demasiados límites, pero por eses resultados gravan como calquera sociedade.

Normas de incentivo

- Nalgúns casos hai taxas máis baixas para as cooperativas de certos sectores.

14.3. En España

Nunha primeira aproximación á fiscalidade das Cooperativas, é conveniente ter presente que a **Lei 20/1990, de 19 de Decembro de Réxime Fiscal das Cooperativas**, ten por obxecto regular o réxime fiscal das Sociedades Cooperativas en consideración á súa función social, actividades e características.

Esta Lei prevé unha cláusula xeral na que establece que a **todos os aspectos tributarios non previstos expresamente por esta Lei seranlles de aplicación as normas tributarias xerais**, regulando todas aquelas especificidades fiscais que as Cooperativas presentan fronte á xeneralidade das Sociedades.

14.4. Clasificación fiscal das cooperativas

Atendendo aos beneficios fiscais, as cooperativas pódense clasificar en:

- Cooperativas protexidas.
- Cooperativas especialmente protexidas.
- Cooperativas non protexidas.

Serán consideradas Cooperativas protexidas aquelas entidades que, sexa cal for a data da súa constitución, se axusten aos principios e disposicións da Lei Xeral de Cooperativas ou das Leis de Cooperativas das Comunidades Autónomas que teñan competencia nesta materia e non incorran en ningunha das causas de perda da condición de cooperativa protexida establecidas no artigo 13 da Lei 20/1990, de 19 de Decembro de Réxime Fiscal das Cooperativas.

Serán consideradas cooperativas especialmente protexidas as cooperativas de primeiro grao seguintes

- Cooperativas de traballo asociado.
- Cooperativas agroalimentarias.
- Cooperativas de explotación comunitaria da terra.
- Cooperativas do mar.
- Cooperativas de consumidores e usuarios.

Para poder obter a consideración de cooperativa especialmente protexida é necesario o cumprimento dunha serie de requisitos específicos para cada tipo destas cooperativa e non incorrer en ningunha das causas de perda da condición de cooperativa protexida.

Requisitos para as cooperativas de traballo asociado

As Cooperativas de Traballo Asociado gozarán dos beneficios aplicables ás cooperativas especialmente protexidas, sempre que cumpran os seguintes requisitos:

- Que asocien a persoas físicas que presten o seu traballo persoal na cooperativa para producir en común bens e servizos para terceiros.
- Que o importe medio das súas retribucións (incluídos retornos e anticipos) non excedan do 200% da media das retribucións normais no mesmo sector da actividade.
- Que o número de traballadores asalariados con contrato por tempo indefinido, non exceda do 10% do total dos seus socios. Se o número de socios é inferior a 10, poderá contratarse un traballador asalariado.
- Que o número de xornadas legais realizadas por traballadores contratados mediante calquera forma de contratación distinta á indefinida non supere o 20% do total de xornadas legais de traballo realizadas polos socios.

Non se tomarán en consideración para o cómputo das porcentaxes anteriores:

- Os traballadores con contrato en prácticas, con contrato de formación ou outra fórmula establecida para a inserción laboral de mozas.
- Os socios en situación de suspensión ou excedencia e os traballadores que os substitúan.
- Os socios en situación de proba.

Requisitos para as cooperativas de agroalimentarias

- Que asocien a titulares de explotacións agrícolas, forestais, gandeiras ou mixtas, situadas dentro do ámbito xeográfico ao que se estenda estatutariamente a actividade da Cooperativa.
- Que na realización das súas actividades agrarias respecten os seguintes límites:

- a) Que as materias, produtos ou servizos adquiridos, arrendados, elaborados, producidos, realizados ou fabricados por calquera procedemento pola cooperativa sexan destinados exclusivamente ás súas propias instalacións ou ás explotacións dos seus socios.

Con todo, poderán ser cedidos a terceiros non socios sempre que a súa contía, durante cada exercicio económico, non supere o 50 por cento do total das operacións de venda realizadas pola cooperativa.



- b) Que non se conserven, tipifiquen, manipulen, transformen, transporten, distribúan ou comercialicen produtos procedentes doutras explotacións, similares aos das explotacións da Cooperativa ou dos seus socios, en contía superior, durante cada exercicio económico, ao 50 por cento do importe obtido polos produtos propios.
- Que as bases impoñibles do Imposto sobre Bens Inmóveis correspondentes aos bens de natureza rústica de cada socio situados no ámbito xeográfico ao que se estenda estatutariamente a actividade da Cooperativa, cuxas producións se incorporen á actividade da cooperativa, non excedan de 95.000 euros, modificándose este importe anualmente segundo os coeficientes de

actualización aplicables ao valor catastral dos bens inmobles de natureza rústica establecidos na Lei de Orzamentos Xerais do Estado. Non se incumprirá este requisito cando un número de socios que non exceda o 30 por cento do total dos integrados na cooperativa supere o valor indicado no presente parágrafo.

- A efectos da aplicación deste límite, cando figuren como socios outras Cooperativas ou Sociedades ou comunidades de bens, as bases impositibles ou o volume de vendas destas imputaranse a cada un dos seus socios na proporción que estatutariamente lles corresponda.

Requisitos para as cooperativas de explotación comunitaria da terra

- Que os seus socios sexan persoas físicas titulares de dereitos de uso e aproveitamento de terras ou outros bens inmobles, susceptibles de explotación agraria, que cedan devanditos dereitos á Cooperativa independentemente de que presten ou non o seu traballo na mesma. Tamén poderán ser socios outras persoas físicas que, sen ceder á Cooperativa dereitos de goce sobre bens, presten o seu traballo na mesma.
- En calidade de cedentes de dereitos de uso e aproveitamento poderán, tamén, asociarse á Cooperativa os Entes Públicos, as sociedades en cuxo capital social participen maioritariamente os Entes Públicos, as comunidades de bens e dereitos, integradas por persoas físicas, os aproveitamentos agrícolas e forestais, os montes en man común e demais institucións de natureza análoga, rexidas polo Dereito Civil ou polo Dereito Foral.
- Que o número de traballadores asalariados con contrato por tempo indefinido non exceda do 20 por 100 do total de socios traballadores. Con todo, se o número de socios é inferior a cinco, poderá contratarse un traballador asalariado.
- A Cooperativa poderá empregar traballadores por conta allea mediante calquera outra forma de contratación, sen perder a súa condición de especialmente

protexida, sempre que o número de xornadas legais realizadas por estes traballadores durante o exercicio económico non supere o 40 por 100 do total de xornadas legais de traballo realizadas polos socios traballadores.

- Que non conserven tipifiquen, manipulen, transformen, transporten, distribúan, comercialicen con produtos de explotación alleas en contía superior, en cada exercicio económico, ao 5 por 100 do prezo de mercado obtido polos produtos que procedan da actividade da Cooperativa.
- Devandita porcentaxe determinarase independentemente para cada un dos procesos sinalados no presente apartado nos que a Cooperativa utilice produtos agrarios de terceiros.
- Que o total importe das bases impoñibles do Imposto sobre Bens Inmóveis correspondentes aos bens de natureza rústica da Cooperativa, dividido polo número dos seus socios, tanto traballadores como cedentes de dereito de explotación, non exceda de 39.065,79 euros.
- Que ningún socio ceda á Cooperativa terras ou outros bens inmóveis que excedan do terzo do valor total dos integrados na explotación, salvo que se trate de Entes Públicos ou Sociedades en cuxo capital os Entes Públicos participen maioritariamente.

Requisitos para as cooperativas do mar

- Que asocien a persoas físicas que sexan pescadores, armadores de embarcacións, titulares de viveiros de algas ou de cetarias, mariscadores, concesionarios de explotacións de pesca e, en xeral, a persoas físicas titulares de explotación dedicadas a actividades pesqueiras.
- Tamén poderán ser socios outras Cooperativas do Mar especialmente protexidas, as comunidades de bens e dereitos integradas por persoas físicas dedicadas

a actividades pesqueiras, as Confrarías de pescadores, os Entes públicos e as Sociedades en cuxo capital social participen maioritariamente os Entes Públicos.

- Que o volume das vendas ou entregas realizadas en cada exercicio económico, dentro ou fóra da Cooperativa, por cada un dos socios, exceptuadas as Confrarías de Pescadores, os Entes Públicos, e as sociedades en cuxo capital participen maioritariamente Entes Públicos, non supere os límites cuantitativos máximos esixidos no Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas para a aplicación do réxime de Estimación Obxectiva Singular.
- A efectos da aplicación deste límite, cando figuren como socios outras Cooperativas do Mar protexidas ou comunidades de bens, o volume de operacións imputarase a cada un dos socios na proporción que estatutariamente correspóndalles.
- Por excepción, admitirase a concorrencia de socios cuxo volume de vendas ou entregas supere o límite anteriormente sinalado, sempre que o total de todas as realizadas por eles non exceda do 30 por 100 das vendas realizadas pola Cooperativa.



- Que na realización das súas actividades pesqueiras respecten os seguintes límites:
 - Que as materias, produtos ou servizos adquiridos, arrendados, elaborados, producidos, realizados ou fabricados por calquera procedemento pola

Cooperativa, con destino exclusivo para as súas propias explotacións ou para as explotacións dos seus socios, non sexan cedidos a terceiros non socios, salvo que se trate de remanentes ordinarios da actividade cooperativa ou cando a cesión sexa consecuencia de circunstancias non imputables á cooperativa.

- Que non se conserven, tipifiquen, manipulen, transformen, distribúan ou comercialicen produtos procedentes doutras explotacións, similares aos das explotacións da Cooperativa ou dos seus socios, en contía superior, por cada exercicio económico, ao 5 por cento do prezo de mercado obtido polos produtos propios, ou o 40 por 100 do mesmo prezo, se así o prevén os estatutos.

Devandita porcentaxe determinarase independentemente para cada un dos procesos sinalados no presente apartado, nos que a Cooperativa utilice produtos de terceiros.

Requisitos para as cooperativas de consumidores e usuarios

- Que asocien a persoas físicas co obxecto de procurarlles bens, nas mellores condicións de calidade, información e prezo.
- Que a media das retribucións totais dos socios de traballo, incluídos retornos cooperativos, non supere o 200% da medida das retribucións normais no mesmo sector da cooperativa.
- Que as vendas efectuadas a persoas non asociadas non excedan do 10% do total de realizadas pola cooperativa en cada exercicio económico ou do 50%, se así o preveñen os seus Estatutos.

Non serán de aplicación estes límites, se a cooperativa ten un mínimo de 30 socios de traballo e, polo menos, 50 socios de consumo por cada socio de traballo.

14.5. Causas da perda da condición de cooperativa protexida

Será causa de perda da condición de cooperativa fiscalmente protexida incorrer nalguna das circunstancias que se relacionan a continuación:

1. Non efectuar as dotacións ao Fondo de Reserva Obrigatorio e ao de Educación e Promoción, nos supostos, condicións e pola contía esixida nas disposicións cooperativas.
2. Repartir entre os socios os Fondos de Reserva que teñan carácter de irrepantibles durante a vida da Sociedade e o activo sobrante no momento da súa liquidación.
3. Aplicar cantidades do Fondo de Educación e Promoción a finalidades distintas das previstas pola Lei.
4. Incumprir as normas reguladoras do destino do resultado da regularización do balance da Cooperativa ou da actualización das achegas dos socios ao capital social.
5. Retribuír as achegas dos socios ou asociados ao capital social con intereses superiores aos máximos autorizados nas normas legais ou superar tales límites no abono de intereses por demora no suposto de reembolso das devanditas achegas ou polos retornos cooperativos devindicados e non repartidos por incorporarse a un Fondo Especial constituído por acordo da Asemblea Xeral.
6. Cando os retornos sociais fosen acreditados aos socios en proporción distinta ás entregas, actividades ou servizos realizados coa Cooperativa ou fosen distribuídos a terceiros non socios.

7. Non imputar as perdas do exercicio económico ou imputalas vulnerando as normas establecidas na Lei, os Estatutos ou os acordos da Asemblea Xeral.
8. Cando as achegas ao capital social dos socios ou asociados excedan dos límites legais autorizados.
9. Participación da Cooperativa, en contía superior ao 10 por 100, no capital social de entidades non cooperativas. Con todo, dita participación poderá alcanzar o 40 por 100 cando se trate de entidades que realicen actividades preparatorias, complementarias ou subordinadas ás da propia Cooperativa.
 - O conxunto destas participacións non poderá superar o 50 por 100 dos recursos propios da cooperativa.
 - O Ministerio de Economía e Facenda poderá autorizar participacións superiores, sen perda da condición de Cooperativa fiscalmente protexida, naqueles casos en que se xustifique que tal participación coaduxa ao mellor cumprimento dos fins sociais cooperativos e non supón unha vulneración dos principios fundamentais de actuación destas entidades.
10. A realización de operacións cooperativizadas con terceiros non socios, fóra dos casos permitidos nas leis, así como o incumprimento das normas sobre contabilización separada de tales operacións e destino ao Fondo de Reserva Obrigatorio dos resultados obtidos na súa realización.
 - Ningunha cooperativa, calquera que sexa a súa clase, poderá realizar un volume de operacións con terceiros non socios superior ao 50 por cento do total das da cooperativa, sen perder a condición de cooperativa fiscalmente protexida.
 - Para os efectos da aplicación do límite establecido no parágrafo anterior, asimílanse ás operacións con socios os ingresos obtidos polas seccións de crédito das cooperativas procedentes de cooperativas de crédito,

investimentos en fondos públicos e en valores emitidos por empresas públicas.

- 11.** Ao emprego de traballadores asalariados en número superior ao autorizado nas normas legais por aquelas Cooperativas respecto das cales exista tal limitación.
- 12.** A existencia dun número de socios inferior ao previsto nas normas legais, sen que se restableza nun prazo de seis meses.
- 13.** A redución do capital social a unha cantidade inferior á cifra mínima establecida estatutariamente, sen que se restableza no prazo de seis meses.
- 14.** A paralización das actividade cooperativizada ou a inactividade dos órganos sociais durante dous anos, sen causas xustificada.
- 15.** A conclusión da empresa que constitúe o seu obxecto ou a imposibilidade manifesta de desenvolver a actividade cooperativizada.
- 16.** A falta de auditoría externa nos casos sinalados nas normas legais.



14.6. Beneficios tributarios recoñecidos ás cooperativas

Cooperativas protexidas

As Cooperativas protexidas gozarán dos seguintes beneficios fiscais:

1. No Imposto sobre Transmisións Patrimoniais e Actos Xurídicos Documentados, exención, por calquera dos conceptos que poidan ser de aplicación, salvo o gravame previsto no artigo 31.1 do Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 3050/1980, do 30 de decembro, respecto dos actos, contratos e operacións seguintes:
 - a) Os actos de constitución, ampliación de capital, fusión e escisión.
 - b) A constitución e cancelación de préstamos, incluso os representados por obrigacións.
 - c) As adquisicións de bens e dereitos que se integren no Fondo de Educación e Promoción para o cumprimento dos seus fins.

2. No Imposto sobre Sociedades aplicaranse os seguintes tipos de gravame:
 - a) Á base imponible, positiva ou negativa, correspondente aos resultados cooperativos aplicaráselle o tipo do 20 por 100.
 - b) Á base imponible, positiva ou negativa, correspondente aos resultados extracooperativos aplicaráselle o tipo xeral.

3. Así mesmo, gozarán, no Imposto sobre Sociedades, de liberdade de amortización dos elementos de activo fixo novo amortizable, adquiridos no prazo de tres anos a partir da data da súa inscrición no Rexistro de Cooperativas e Sociedades Anónimas Laborais do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, ou no seu caso, das Comunidades Autónomas.

A cantidade fiscalmente deducible en concepto de liberdade de amortización, unha vez practicada a amortización normal de cada exercicio en contía non inferior á mínima, non poderá exceder do importe do saldo da conta de resultados cooperativos diminuído nas aplicacións obrigatorias ao Fondo de Reserva Obrigatorio e participacións do persoal asalariado.

4. Gozarán dunha bonificación do 95 por cento da cota e, no seu caso, das recargas, dos seguintes tributos locais:
 - a) Imposto sobre Actividades Económicas.
 - b) Imposto sobre Bens Inmóveis correspondente aos bens de natureza rústica das Cooperativas Agrarias e de Explotación Comunitaria da Terra.

Cooperativas especialmente protexidas

As Cooperativas especialmente protexidas gozarán, ademais dos beneficios recoñecidos no artigo anterior, dos seguintes:

1. No Imposto sobre Transmisións Patrimoniais e Actos Xurídicos Documentados, exención para as operacións de adquisición de bens e dereitos destinados directamente ao cumprimento dos fins sociais e estatutarios.
2. No Imposto sobre Sociedades gozarán dunha bonificación do 50 por 100 da cota íntegra.

15. A responsabilidade social corporativa

A responsabilidade social corporativa (RSC) é un movemento que promove nas empresas a conciencia de asegurar a satisfacción e o cumprimento das expectativas de todos os axentes cos que interactúa. É un concepto que se desenvolve por completo na estrutura económica e social actual que é sen dúbida beneficioso para o progreso da nosa sociedade e contribúe á mellora da calidade e concorrencia das empresas. É un xeito moi eficaz de mellorar o modelo produtivo, xa que combina ao mesmo tempo criterios de eficiencia, sostibilidade e igualdade de oportunidades.

Ser socialmente responsable non significa unicamente cumprir as obrigacións legais e xurídicas, senón ir máis alá do seu cumprimento incidindo “máis” no capital humano, o entorno e as relacións coa Sociedade. Non debe ser unha substitución da regulamentación ou lexislación. Unha actitude socialmente responsable da cooperativa pode ter un impacto directo na produtividade e no aumento da competitividade, co aumento do recoñecemento da cooperativa pola sociedade.

As cooperativas agrarias concentran a oferta de produto, transfórmano, elaborano e comercialízano, innovando continuamente para dar un valor engadido aos



produtores, respectando as normas de produción, vixiando a trazabilidade de cada produto e coidando o medio ambiente; por que non divulgalo?.

A Responsabilidade Social está cada vez máis integrada nos distintos proxectos normativos promovidos

polas administracións públicas. A nivel nacional, en España existen a Lei 19/2013, de 9 de decembro, de transparencia, acceso á información pública e bo goberno, e a Lei 2/2011 de Economía Sostible; a nivel de Galicia, temos a Lei 6/2016 de Economía Social.

Existe tamén a Directiva 2014/95/UE, que emenda a Directiva 2013/34/UE, no que respecta á divulgación de información non financeira e sobre diversidade por parte de certas grandes empresas e grupos.

A información non financeira e sobre diversidade, tamén coñecida como sostibilidade ou memoria de responsabilidade social corporativa, será un requisito en Europa para as compañías de “interese público” e/ou que teñan máis de 500 empregados. As organizacións afectadas, incluídas aquelas consideradas de “interese público” son sociedades cotizadas, bancos, empresas aseguradoras etc.

A memoria de Responsabilidade Social debe proporcionar información ao menos acerca de:

- Asuntos medio ambientais: seguridade e saúde, consumo de enerxías renovables e non renovables, emisións de gases de efecto invernadoiro, uso de auga e contaminación do aire.
- Asuntos sociais e laborais: igualdade de xénero, aplicación dos convenios fundamentais da Organización Mundial do Traballo, condicións laborais, diálogo social, respecto polo dereito dos traballadores de ser informados e consultados, dereitos sindicais, saúde e seguridade laboral, diálogo coas comunidades locais.
- Respecto dos dereitos humanos: prevención dos abusos de dereitos humanos e da explotación infantil.
- Loita contra a corrupción: subornos e ferramentas existentes para combater a corrupción e os subornos.

Este tipo de declaración debe incluir unha descrición das políticas, resultados e riscos relacionados con estes temas e debe ser incluída no informe de xestión da empresa. As declaracións non financeiras deben incluír tamén información sobre os procesos de dilixencia debida e tamén en relación ás subministracións e cadeas de subcontratación, para poder identificar, previr e mitigar posibles e existentes impactos negativos.



A Responsabilidade Social Corporativa (RSE) promove nas empresas a conciencia de asegurar a satisfacción e o cumprimento das expectativas de todos os axentes cos que interactúa: **sostibilidade económica, ambiental e social**.

Directiva 2014/95/UE: Divulgación de información non financeira e información sobre diversidade por parte de determinadas grandes empresas e determinados grupos.

15.1. A Memoria de Responsabilidade Social

É o documento no que queda reflectida a análise dos resultados e dos indicadores de sostibilidade da cooperativa. Esta memoria remata co Plan de Acción para a implantación da RSE na cooperativa coa definición de obxectivos estratéxicos, deseño das accións para acadar as metas preestablecidas, o seguimento dos indicadores e os prazos de cumprimento.

A Memoria de Responsabilidade Social pode ser redactada seguindo estes modelos:

Global Reporting Initiative (GRI)

A Guía para memorias de sostibilidade desenvolvida polo GRI é voluntaria. Este modelo é unha guía que axuda a describir os resultados da adopción ou aplicación de códigos, políticas e sistemas de xestión mediante informes e, por este motivo, é unha excelente ferramenta para comparar diferentes organizacións e sectores e a interacción coas partes interesadas.

O modelo GRI avalía os tres matices da sostibilidade dunha empresa, chamado o triple resultado: aspectos económicos, sociais e ambientais, baseados principalmente nun diálogo continuo coas partes interesadas.

O modelo facilita o desenvolvemento dos informes de sostibilidade e céntrase en temas que son realmente importantes para a xestión da sostibilidade. Desta forma, tamén contribúe a unha maior transparencia, compromiso e confianza coas partes interesadas, xerando valor. A redacción da Memoria pode contribuír á mellora da xestión da sostibilidade nas organizacións.

A elaboración de informes de sostibilidade baseados nos Estándares GRI debe proporcionar unha visión equilibrada e razoable das contribucións positivas e negativas da cooperativa no cumprimento dos obxectivos de desenvolvemento sostible, mediante a inclusión dos grupos de interese nun contexto de sostibilidade e coa maior exhaustividade posible.

RSE-Coop

As cooperativas agrarias teñen unha ferramenta para a implantación da Responsabilidade Social Empresarial. A RSE-Coop apóiase nos principios do GRI, e facilita a mellora da competitividade das cooperativas nos mercados, fomentando o desenvolvemento sostible e contribúe, a través dunha marca común, a visualizar ante a sociedade a responsabilidade social intrínseca das cooperativas.

O uso e harmonización do GRI con outros modelos, como as directrices da OCDE para as empresas multinacionais ou o Pacto Mundial, facilita a inclusión de temas de gobernanza, corrupción e cambio climático.

As directrices da OCDE para as empresas multinacionais

Nacen para aumentar a contribución das empresas multinacionais ao desenvolvemento sostible. Proporcionan uns principios e normas voluntarios

para a conduta responsable das empresas en ámbitos de dereitos humanos, medio ambiente, condicións laborais, gobernanza empresarial etc., todo isto de acordo coa lexislación correspondente do país impulsor.

O Pacto Mundial

É unha iniciativa internacional e voluntaria que busca a aplicación de 10 Principios Básicos de Conduta e Acción en materia de Dereitos Humanos, normativa laboral, medio ambiente e loita contra a corrupción na estratexia e actividades habituais da empresa. Na creación dun civismo empresarial global, a iniciativa busca conciliar as demandas da sociedade civil, do terceiro sector, os sindicatos e as institucións educativas cos intereses e procedementos da actividade empresarial.



Para Nacións Unidas, unha empresa sostible é aquela que incorpora de maneira sostible no seu negocio a estratexia dos 10 Principios do Pacto Mundial. Os piares comúns que soportan a sostibilidade das empresas son os Dereitos Humanos, os Dereitos dos Traballadores, o Medio Ambiente e a loita contra a Corrupción.

O Modelo de xestión do Pacto Mundial de Nacións Unidas pode servir como guía para as empresas para converterse en entidades sostibles. Este modelo, que conta con 6 etapas (proceso de compromiso, diagnóstico, políticas, acción, control ou medición e comunicación) intenta facilitar o camiño para calquera entidade, independentemente do seu tamaño.

REDSOSTAL: Programa para a sostibilidade integral da Industria Agroalimentaria.

O Ministerio de Agricultura de España promove a sostibilidade das empresas agroalimentarias mediante o programa REDOSTAL. O obxectivo deste programa é facilitar o contacto e o diálogo sobre sostibilidade entre todos os implicados na



cadea alimentaria. Tamén funciona como punto de encontro para todas aquelas persoas ou empresas relacionadas co sector que desexen dar a súa opinión ou queiran debater os aspectos ambientais, sociais e económicos da sustentabilidade da industria agroalimentaria.

Alén dos aspectos económico, social e ambiental, no ámbito alimentario interveñen outros aspectos como a seguridade nas subministracións, a hixiene, a accesibilidade e a calidade dos alimentos. Todos estes aspectos da sustentabilidade están moi interrelacionados e a súa análise debe facerse baixo un enfoque holístico e integrador.

A través do foro REDOSTAL, desenvolveuse unha ferramenta de autoavaliación da sustentabilidade da industria agroalimentaria, chamada e-SIAB. É unha ferramenta de autoavaliación da sustentabilidade da industria agroalimentaria, un barómetro de sustentabilidade que permite á industria obter un perfil inicial de dita sustentabilidade mediante unha análise cualitativa da sustentabilidade integral da industria. Tras a elaboración de este perfil, a ferramenta ofrece a posibilidade de obter recomendacións e guiar á industria agroalimentaria polas diferentes posibilidades de mellora en calquera dos tres ámbitos: ambiental, social i económico.

O Decálogo de Sustentabilidade integral da industria agroalimentaria baséase nos dez principios relacionados cos indicadores de sustentabilidade da ferramenta e-SIAB.

1. Cadea de subministración: Boas prácticas comerciais, dereitos laborais, a distribución eficiente etc.
2. Economía local, axentes de interese e consumidores: Contribución á economía local e comunicación proactiva cos grupos de interese e consumidores.

3. Traballadores: Mellora na consideración dos traballadores, participación activa, formación, condicións laborais etc.
4. Xestión en materia de pegadas ambientais: Coñecer o impacto ambiental das actividades e produtos, emisións de gases de efecto invernadoiro e de auga, xestión e redución.
5. Xestión da enerxía: Medidas de eficiencia enerxética nos procesos produtivos, uso de fontes de enerxías alternativas e renovables.
6. Conduta ética: Prácticas de conduta ética empresarial, códigos de boas prácticas.
7. Agricultura e gandería sostible. Biodiversidade: Abastecemento das materias primas alimentarias que favorezan a conservación dos recursos naturais e o medio ambiente e o mantemento da biodiversidade.
8. Ecodeseño: Criterios medioambientais no deseño dos produtos e envases.
9. Residuos: Redución da cantidade xerada de residuos e o desperdicio alimentario. Medidas de valorización.
10. Investigación, Innovación e Desenrolo: Introducción de novas tecnoloxías e produtos innovadores de forma compatible con unha economía máis sostible.

XUNTA PRO-RSE

O obxectivo da ferramenta XUNTA PRO-RSE é a integración das variables da responsabilidade social empresarial (RSE) nas pemes. Permite ás empresas usuarias a integración das variables de RSE, facilitando o seu avance na adaptación aos principais estándares e esquemas internacionais en materia de RSE e sustentabilidade.

XUNTA PRO-RSE permite ás empresas:

- A construción dun cadro de indicadores de RSE das súas actividades.
- Recoller as políticas e os compromisos que a empresa adquira.
- Maximizar o apoio que dende a Xunta de Galicia se lle brinda as empresas, poñendo á disposición destas un sistema de xestión da RSE que, ademais, facilita que se comunique o desempeño da organización na materia de acordo cos principais estándares e iniciativas nacionais e internacionais de sustentabilidade.

XUNTA PRO-RSE estrutúrase en tres áreas funcionais que abranguen todo o proceso de xestión da RSE: Autodiagnose, Xestión de Indicadores e Elaboración de Informes.

Modelos de memorias

- *Global Reporting Initiative* (GRI).
- Pacto Mundial das Nacións Unidas
- Directrices da OCDE para as empresas multinacionais.
- REDSOSTAL: Programa para a sostibilidade integral da Industria Agroalimentaria (Ministerio de Agricultura de España).
- RSE-Coop: Modelo de memoria de RSE para as cooperativas, baseado no GRI.
- Xunta PRO-RSE: Modelo da Xunta de Galicia para a autodiagnose, xestión de indicadores e compromisos de acción da RSE.

Actividade cofinanciada pola Xunta de Galicia

