

**INTERVENCIÓN EN LA MESA REDONDA DE LA JORNADA  
“BUENAS PRÁCTICAS DE DIÁLOGO SOCIAL. ¿PREPARADOS PARA LA  
DIGITALIZACIÓN? AGENTES SOCIALES ANTE LA ACELERACIÓN DIGITAL”**

**Francisco Javier Quiles Bodí**

**“CONSUM, S.COOP.V.”**

**Director de Relaciones Externas**

**1.- PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN: LA PECULIARIDAD DE CONSUM COMO  
COOPERATIVA**

Cualquier empresa, sea del tamaño que sea, debe estar preparada, no solo para el diálogo social con sus trabajadores, sino para instrumentar el mismo a los medios digitales de los que la sociedad ya dispone, de forma tal que la digitalización se mezcla de lleno con la tarea de la negociación y diálogo con los grupos de interés, en especial, con las personas que trabajan en la empresa. Ahora bien, no todas las empresas enfocan el diálogo de la misma manera, en primer lugar, por voluntad propia, y en segundo lugar, por la propia naturaleza jurídica de la misma, que hace que pueda tener reglas de juego diferentes.

Esto último es, precisamente, lo que ocurre en el caso de CONSUM, que es una cooperativa polivalente, de consumidores y usuarios, y de socios trabajadores, en definitiva, es una cooperativa con un doble objeto social concurrente: consumo y trabajo asociado. Y eso, puesto en relación con el objeto de la jornada, nos lleva a advertir con carácter previo que el “diálogo social” es algo que va implícito en la propia naturaleza jurídica cooperativa de Consum, es decir, es algo que lleva haciendo desde el momento de su fundación, allá por año 1975. Aplicado al campo de los trabajadores, debe tenerse en cuenta que del total de su plantilla, el 95% de la misma son socios trabajadores o bien, socios trabajadores en período de prueba, por lo que solamente un escaso 5% es personal asalariado como tal. Y hablamos de una plantilla total actual de aproximadamente 15.500 personas. Y ¿por qué decimos esto?: precisamente, por lo que a continuación mencionaremos en cuanto a la forma de relacionarse entre los trabajadores y la cooperativa, en función de si son socios (propietarios) o asalariados.

En este sentido, la regulación que se hace de los dos colectivos es diferente, a saber:

- Los derechos y deberes de los socios trabajadores se regulan en el Reglamento de Régimen Interno para Socios Trabajadores, que la cooperativa tiene aprobado, y en el que se incluye el denominado “Estatuto Profesional del Socio”, toda vez que, conforme se establece en el artículo 89-3 del Texto Refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, la relación del socio trabajador con la cooperativa, aun en los aspectos puros de prestación de su trabajo, no es laboral, sino societaria, y por tanto, esas relaciones se auto-regulan, en base a las premisas establecidas en la propia Ley.
- Por otro lado, el personal asalariado se rige por el Convenio Colectivo de empresa, en el que se establecen y regulan todos los derechos y obligaciones, y de las que destacaremos lo más importante relacionado con el objeto de esta mesa redonda. En concreto, rige en la actualidad el V Convenio Colectivo, negociado con los sindicatos UGT y CCOO, con una vigencia de 5 años (desde el 1 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2024), Convenio que ha sido publicado en el BOE nº 52, de 1 de marzo de 2019, mediante Resolución de la Dirección de Trabajo de fecha 18 de febrero del mismo año.

## **2.- EL DIÁLOGO SOCIAL “MÚLTIPLE”**

Esta característica especial de CONSUM como cooperativa hace que la función del diálogo con sus trabajadores sea múltiple, es decir, se lleve a cabo tanto a nivel interno (con los trabajadores que son socios y, por ello, propietarios de la cooperativa), como a nivel externo (con los trabajadores asalariados a través de su representación sindical). El resultado de ese diálogo no es sustancialmente diferente, ya que es convicción de Consum el hecho de que, excepción hecha del aspecto económico societario (es decir, de lo que legalmente solo le puede corresponder al socio trabajador, como la participación en resultados a través del reparto de los retornos cooperativos), no hay diferencias entre lo que se regula en el Reglamento de Régimen Interno (para trabajadores socios) y el Convenio Colectivo (para trabajadores no socios), de forma tal que está establecido en el propio Convenio que si el Consejo Rector adopta medidas específicas laborales para socios trabajadores, estas se aplicarán automáticamente también al personal asalariado no socio. Y esta circunstancia es fruto de la buena sintonía que la propia cooperativa tiene con los Sindicatos, que entienden perfectamente cuál es la peculiar característica cooperativa de Consum, y entienden también que esas ventajas socio-laborales también pueden beneficiar al trabajador que no es socio.

### **3.- EL SISTEMA DE DIÁLOGO SOCIAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES**

La representación legal de los socios trabajadores de la cooperativa la ostenta el denominado “Comité Social”, conformado por 16 personas que son socios trabajadores, y cuya elección, de forma democrática, se realiza cada cuatro años. Por tanto, este “Comité” está integrado por “propietarios” de la cooperativa y, como tales actúan, pues dicho órgano tiene como función principal la de ser “asesor” del órgano de administración, es decir, del Consejo Rector, y su característica esencial es que, contrariamente a lo que ocurre con el diálogo entre empresa y trabajador (que es de arriba hacia abajo), el diálogo se produce “de abajo hacia arriba”, es decir, son los propios socios trabajadores, por ejemplo, los que proponen a la Dirección de la cooperativa el porcentaje de aumento de la base 1 del anticipo laboral (lo que se conocería como “salario” en caso de trabajo no socio) que se debe producir cada año o, incluso, proponen que no haya incremento del mismo, en función de las circunstancias económicas de cada momento. Es ese mismo órgano el que propone la adopción de medidas de conciliación, de planes de igualdad y, en definitiva, de cualquier medida, incentivo o ventaja para el socio trabajador, de la misma manera que, a diferencia de los trabajadores asalariados, cuando se produce una infracción muy grave por parte de un socio trabajador, la cual pueda llevar aparejada la sanción de expulsión de la cooperativa (equivalente al despido disciplinario), el Consejo Rector no puede adoptar el acuerdo de expulsar al socio sin la existencia de un informe previo y favorable del Comité Social, de forma tal que sin ese informe, no se produce la expulsión, lo cual es una garantía mucho más fuerte que tiene el socio trabajador frente al asalariado (en este último caso, ya sabemos que para que se produzca un despido basta con una carta entregada con un preaviso de 15 días, mientras que en el caso de socios trabajadores, además de la cautela indicada –informe previo favorable del órgano de representación de los mismos-, se requiere un primer acuerdo del Consejo Rector concediendo trámite de audiencia y alegaciones, resolviéndose en un segundo acuerdo del citado órgano, lo que supone mayores garantías para el socio). Por tanto, son los propios socios trabajadores los que “avalan” la decisión de la expulsión, no es algo que decida por sí sola la Dirección ni el Consejo Rector.

### **4.- DIÁLOGO SOCIAL Y DIGITALIZACIÓN**

El propio hecho del diálogo, no solo el social, sino el global, va implícito en Consum por su propia naturaleza cooperativa. De hecho, nuestra cooperativa es la única empresa del sector de la distribución comercial alimentaria que edita una Memoria de Sostenibilidad, y lo lleva haciendo desde el año 2006 con arreglo a los criterios del

*Global Reporting Initiative* (GRI), memoria que se encuentra auditada externamente con la máxima calificación de “conformidad exhaustiva”, lo cual es del todo punto destacable, por cuanto que aun cuando en la actualidad ya resulta de aplicación la obligación de realizar un informe sobre información no financiera para las empresas consideradas de interés público y para otras que, no siéndolo, superan determinados niveles de empleo y facturación, se trata de algo que en Consum se lleva realizando desde hace más de una década, en un ejercicio de total transparencia con sus “*stakeholders*”. Pero es que, además, también somos la única empresa del sector que está en posesión del certificado de “Empresa Familiarmente Responsable” (EFR), en posesión del “Distintivo de Igualdad” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en posesión del sello de la Generalitat Valenciana “*Fent empresa, iguals en oportunitats*”, así como en disposición del certificado “*Top Employers*”, que nos acredita como una de las empresas donde los trabajadores desempeñan mejor su función y donde más a gusto trabajan.

De hecho, recientemente se ha aprobado el III Plan de Igualdad 2018-2022, que se aplica tanto a los socios trabajadores como a los trabajadores asalariados (conforme al artículo 60 del Convenio Colectivo).

Pero si de algo se puede sentir más orgullosa nuestra cooperativa es del catálogo de “Más de 75 medidas para conciliar”, en el que se reflejan todas las medidas (tanto de índole legal como de propia responsabilidad social, es decir, aquellas que van más allá de lo estrictamente obligatorio por norma). Dicho catálogo es fruto, precisamente, del diálogo de la empresa con sus trabajadores, y destacan medidas ciertamente pioneras, no existentes en otros ámbitos, como la paga para mujer víctima de violencia de género (de 150 euros mensuales durante un año), la paga por hijos discapacitados (a un doble nivel: hijos con discapacidad de más del 33% y hasta el 50%, la paga es de 150 e mensuales hasta que el descendiente alcanza los 25 años; si la discapacidad es mayor del 50%, la paga es de 250 € mensuales, sin límite de edad delo descendiente, esto es, hasta que cause baja el socio trabajador o el trabajador) o, por ejemplo, la ampliación en dos semanas del permiso de paternidad, desde noviembre de 2009, de forma tal que, incluso ahora, los padres que trabajan en nuestra cooperativa tienen dos semanas más de permiso del que la Ley establece (ahora, 10 semanas, en lugar de 12 semanas, y durante 2020 será de 14 semanas en lugar de 12).

Pero es evidente que todo este diálogo y todas estas medidas deben ir adaptándose a los tiempos que discurren y, por ello, debe ir teniéndose en cuenta la forma de dialogar y comunicar a través de la digitalización. En este sentido, nuestra cooperativa tiene aprobado un “Plan Estratégico de Transformación Digital 2017-2020”, cuya

finalidad es que, a la finalización del mismo, Consum se encuentre en disposición de ser una empresa referente del sector en digitalización, y ello, no solamente con los trabajadores, sino con sus clientes y demás grupos de interés. Por ello, y por lo que a los trabajadores asalariados se refiere, la Disposición Adicional Segunda del actual Convenio Colectivo de empresa, establece el compromiso de la cooperativa de promover la utilización de medios telemáticos, digitales, de correspondencia electrónica y redes sociales corporativas, a fin de comunicar adecuadamente e informar a todos los trabajadores preferentemente por estos medios. De tal forma que, en la actualidad todos los trabajadores (sean socios o asalariados) ya reciben sus recibos de salario y contratos por medios electrónicos, existiendo ya en marcha una red social interna, denominada “Gente Consum” (con su correspondiente app) a través de la cual se facilita el diálogo libre y la comunicación entre los trabajadores y, entre estos y la propia cooperativa. Siendo destacable que el lanzamiento de esta app a través del evento “gente influencer” fue premiado en los últimos premios DIRCOM 2019, junto a nuestra memoria de Sostenibilidad 2017.

Finalmente, dada la premura de tiempo, diré que, en referencia a la actual Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, la cooperativa ya ha regulado a través de la Normativa de Centro (aplicable tanto a socios trabajadores como a trabajadores no socios) el derecho de todos los que trabajan en la cooperativa a la desconexión digital y ha decidido también no utilizar las herramientas de geolocalización para cuestiones laborales (ni de control ni disciplinarias), habiéndose adoptado estas medidas previo el acuerdo con el Comité Social.

En definitiva y para concluir, podemos decir (sin ambages) que Consum hace uso del diálogo social por convencimiento, no por imposición legal, por cuanto que cree firmemente que esa postura genera más réditos para la propia cooperativa y para quienes trabajan en la misma.