

33º Congreso
Internacional del CIRIEC
Valencia, 13 – 15 junio
de 2022

Nuevas dinámicas mundiales
en la era post-Covid; desafíos para
la economía pública, social
y cooperativa

El derecho-deber de trabajar del socio trabajador de una Cooperativa de Trabajo Asociado

M^a José Arnau Cosín

Doctoranda de Economía Social

IUDESCOOP Universidad de Valencia

majoarco@alumni.uv.es



Resumen

Según la ley de cooperativas son cooperativas de trabajo asociado las que tienen el objeto de proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o tiempo completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios a terceros.

De lo anterior, podemos constatar que la actividad cooperativizada del socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado es su personal trabajo que junto con otros constituye lo que conocemos como trabajo asociado. El trabajo del socio trabajador debe ser en las mejores condiciones, una prestación de servicios de calidad y la cooperativa debe proporcionarles a sus socios dicho trabajo, lo que supone el derecho-deber de trabajar.

En esta comunicación vamos a dar unas pinceladas relativas a cuál es el derecho-deber de trabajar del socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado.

Palabras clave: Cooperativa de trabajo asociado, socio trabajador, legislación cooperativa, deber de trabajar, derecho al trabajo.

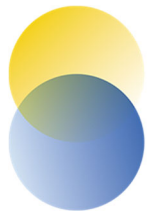
ABSTRACT:

According to the law on cooperatives, worker cooperatives are those whose purpose is to provide their members with jobs, by means of their personal and direct effort, on a part-time or full-time basis, through the joint organization of the production of goods or services for third parties.

From the above, we can see that the cooperative activity of the worker-member of a worker co-operative is his or her personal work which, together with others, constitutes what we know as associated work. The work of the worker-member must be under the best conditions, a provision of quality services, and the cooperative must provide its members with this work, which implies a right and duty to work.

In this paper we will give a brief outline of the worker-member's right and duty to work in a worker cooperative.

Keywords: worker cooperative, working partner, cooperative legislation, duty to work, right to work.



Expanded abstract

The worker-member's right and duty to work in a worker cooperative.

According to the law on cooperatives, worker cooperatives are those whose purpose is to provide their members with jobs, by means of their personal and direct effort, on a part-time or full-time basis, through the joint organization of the production of goods or services for third parties.

On the other hand, the Spanish Constitution establishes the duty to work and the right to work of all Spaniards and the freedom of enterprise within the framework of the market economy (Art. 35.1 and 38).

From all of the above, we can see that: the cooperative activity of the worker-member of a worker cooperative is their personal work, the associated work or, in other words, the work of the worker-member must be in the best conditions, of quality, and that this commitment of the member together with others who have formed a cooperative means the fulfilment of their duty to work - within the cooperative - as well as the cooperative providing them with work and the fulfilment of the member's right to work.

In this paper we are going to give a brief outline of the right and duty to work of the worker-member of a worker cooperative, which is a fairly broad field but which will provide a clear approximation to the object of study.

To this end, in Spanish law we have one state co-operative law and sixteen regional co-operative laws, a situation which means that the research will focus on state co-operative legislation and some regional co-operative legislation, as well as on current doctrine on the legal status of the worker-member of a co-operative. In addition, a brief reference will be made to the jurisprudential and judicial doctrine required for this study.



1.1. Introducción.

La Constitución Española, la norma suprema del ordenamiento jurídico español, recoge el deber de trabajar y el derecho al trabajo de todos los españoles y la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado.

De un lado, el art.35.1 de la C.E. dice así: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

De dicho precepto constitucional podemos extraer lo siguiente:

- Toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo.

- El deber de trabajar se concreta en que toda persona tiene igual derecho a tener un puesto de trabajo, o mejor dicho, un empleo¹ y en consecuencia, se le retribuya por ello.

Además, en determinados puestos de trabajo se exige que la persona cumpla unos requisitos necesarios de capacitación y que dicho trabajo sea continuo y estable².

Así, los poderes públicos son los que deberán promover y garantizar de manera especial una política orientada al pleno empleo y garantizar la formación y la readaptación profesionales³.

- El derecho al trabajo conecta con la libertad de elección de una profesión u oficio. Si bien, algunos trabajos requieren de titulación académica, que se pertenezca a un Colegio profesional y/ o de algún requisito administrativo para desarrollar la profesión u oficio elegidos.

¹ Aunque, siempre se establece el término “trabajo”, me parece más apropiado el término “empleo” y no trabajo, recordemos que el trabajo es la realización de una actividad u tarea no retribuida que una persona puede realizar durante el día a día. Como ejemplo: si una persona cocina para su familia, estaría realizando un trabajo u tarea. Por ello, por mi parte, considero que hubiera sido más apropiado establecer el término de “empleo” y no trabajo”, aunque es posible que la utilización de “trabajo” es un concepto en sentido amplio, que engloba cualquier actividad (economía formal o informal).

² S.T.C. 22/1981, 2 de julio (FJ 8), extracto de la interpretación del derecho-deber de trabajar que realiza nuestro Tribunal Constitucional.

³ Art.40 de la C.E.: *“1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.*

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.



- Por último, el trabajo debe ser retribuido, dejando al margen el trabajo voluntario, por amistad o benevolencia⁴, e incluso reafirma la idea de que no es válida cualquier retribución sino solo aquella que sea suficiente para satisfacer las necesidades de la vida de una persona y de su familia.

Por consiguiente, el trabajo debe ser digno, o dicho de otro modo, el trabajo debe ser decente⁵ (decent work)⁶.

El trabajo decente, su concepto, como señala Eduardo Rojo (2019/97)⁷ solo aparece expresamente recogido en el Convenio de la O.I.T, número 189 dedicado a las trabajadoras y trabajadores domésticos, en su art.6. Dicho autor indica que, de los documentos elaborados sobre el trabajo decente, este aparece conceptualizado como “*el trabajo productivo para los hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*”, y se ha concretado en los programas de trabajo decente (PTD) por países.

Además, dicho autor añade que el trabajo decente reposa sobre cuatro pilares que son: la creación de empleo y el desarrollo de las empresas, la protección social, las normas y derechos en el trabajo, y la gobernanza y diálogo social.

En definitiva, el trabajo decente engloba al trabajo como digno, satisfactorio, suficiente en calidad y cantidad (Alejandro 2019/64) y debemos entender el trabajo sea tanto por cuenta ajena (prestación de servicios para un empleador), como por cuenta propia (autónomos) o como el trabajo que se realiza junto con otros mediante un proyecto común (constituyendo una entidad jurídica).

⁴ El art.1.3 d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, excluye dentro del trabajo por cuenta ajena, los siguientes: “*d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad*”.

⁵ Díaz Moreno, A.(2019/64):Trabajo digno, trabajo decente, AA.VV (2019): *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Edita MTASS Vol.I, nos recuerda cuando aparece dicho concepto, y así: *El concepto de trabajo decente se utiliza por vez primera en la OIT y en las ciencias del trabajo en 1999 por el Director General de la Organización (OIT, 1999: 4) y se refiere a la generación de oportunidades para que todos los hombres y mujeres accedan a un empleo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad, y dignidad humana.*

⁶Díaz Moreno, A.(2019/64) Ob. cit. *Desde el punto de vista semántico, tanto en inglés como en español, el calificativo decente distingue al trabajo como digno, satisfactorio, suficiente en calidad y cantidad. Es más, quizás la traducción literal ha obligado a que en español nos veamos obligados a establecer una diferencia entre lo que representa el trabajo digno y las connotaciones del trabajo decente. En no pocas ocasiones y pese al esfuerzo que podamos realizar para establecer singularidades y diferencias entre ambos conceptos, son utilizados como sinónimos sin diferenciación de contenidos, presentándose como equivalentes.*

⁷ Rojo Torrecilla, E. (2019/97): El trabajo decente en normas y documentos de la OIT, AA.VV (2019): *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Edita MTASS Vol.I y IV.



De otro lado, el art.38 de la C.E.⁸ recoge la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Como señalan Cándido Paz-Ares y Jesús Alfaro (1249/2018)⁹, el concepto de empresa es: *“cualquier actividad organizada que tenga por objeto o finalidad ofrecer productos o servicios en el mercado (STC 71/2008, de 26 de febrero, sobre el derecho a iniciar y sostener una actividad empresarial y de hacerlo en libre competencia). No es imprescindible que la actividad esté regida por el ánimo de lucro —subjeto o meramente objetivo— ni tampoco, contra lo que frecuentemente se sostiene, que se trate de una actividad habitual.... (e) incluso ocasional”*.

En resumen, el trabajo prestado a cambio de una remuneración, puede ser analizado de distintas perspectivas, en este estudio, nos vamos a centrar en el trabajo asociado, o dicho de otra manera, la aportación colectiva de trabajo en un proyecto empresarial común junto con otras personas para recibir a cambio una participación en beneficios. Nos referimos claro está a las cooperativas y en concreto, a las cooperativas de trabajadores que aquí en España se denominan cooperativas de trabajo asociado.

Como apunte, cabe indicar que las cooperativas de trabajadores se constituyen como entidad jurídica propia e independiente de sus socios la cual opera en el mercado, al realizar una actividad económica con el fin de satisfacer el interés (necesidades) de sus socios trabajadores que no es otro que el trabajo en la misma, pero siendo socios de está.

1.2. El marco jurídico de las cooperativas en el ordenamiento jurídico español.

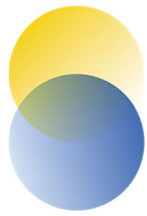
La Constitución Española, en su artículo 129.2 establece que: *“Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas (...)”*.

El precepto establece una de las medidas de fomento que es el establecimiento de una legislación adecuada, pero no es el único y así, nos lo indica nuestro tribunal constitucional¹⁰, siendo otra medida de fomento la preferencia en determinadas normas a favor de las cooperativas frente a otras entidades jurídicas. Sin embargo, este tribunal nos

⁸ Artículo 38 C.E.: *“Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación”*.

⁹ AA.VV. (2018): *Comentarios a la Constitución Española*, XL Aniversario, Edita: Fundación Wolters Kluwer, Boletín Oficial del Estado, Tribunal Constitucional y Ministerio de Justicia, Octubre 2018.

¹⁰ Sentencias del Tribunal Constitucional núm.77/1985, de 27 de junio y núm.103/1989, de 8 de junio.



argumenta que dicha preferencia normativa no debe implicar un mejor trato incondicionado o ajeno a las finalidades de la norma.

En este contexto, las cooperativas, en el Derecho Español, tienen una legislación especial que las regula, no siendo tratadas por nuestro ordenamiento jurídico ni como sociedades civiles ni sociedades de capital.

Por tanto, las cooperativas se rigen por una ley propia.

Es evidente pensar que el hecho de que dispongamos de una ley especial resuelve muchas dudas de ley aplicable, interpretaciones o vacíos normativos (lagunas), pero la realidad es otra.

El régimen jurídico cooperativo aplicable a las cooperativas y a los socios de éstas, en España, está formado por una ley de cooperativas¹¹ y diecisiete leyes autonómicas¹², por lo que nos encontramos con una pluralidad de legislaciones cooperativas como resultado de la descentralización de competencias legislativas entre el Estado y las Comunidades Autónomas (FAJARDO 2016,171).

Aun así, es importante destacar que la ley de cooperativas estatal tiene un carácter subsidiario o residual, para aquello no contemplado en la legislación autonómica, para cuestiones de interpretación y cuando la cooperativa desarrolle la actividad económica en más de una autonomía sin que en ninguna de ellas dicha actividad se desarrolle como principal.

¹¹ Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

¹²Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia; Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid; Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja; Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León; Ley 1/2003 de 20 de marzo, de cooperativas de las Illes Balears; Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia; Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra; Ley del Principado de Asturias 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas; Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha; Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas; Ley de Cantabria 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria; Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón; Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la ley de cooperativas de la Comunitat Valenciana.;Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña; Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura ;Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi. Por último, el Proyecto de Ley de Sociedades Cooperativas de Canarias que está en tramitación desde octubre del 2021.

<https://www.canarias7.es/politica/consejo-gobierno-aprueba-20211028200451-nt.html>



Ante tal situación, la doctrina científica plantea la necesidad de establecer una ley de bases para las cooperativas, el objetivo es armonizar el marco jurídico cooperativo, o dicho de otro modo, establecer una ley bases pensando siempre en la diversidad cooperativa.

En este sentido, me parece un punto de vista muy acertado el que tiene Hagen Henry (2021,60), dicho autor tras revisar la Recomendación núm.193 párrafos 10 y 18 de la O.I.T.¹³, manifiesta que lo importante no es armonizar (se refiere a la legislación cooperativa), sino que *plantea leyes comunes, aún en plural, implican uniformización, ...considera que al establecer ley uniforme o leyes uniformes se reducirían la diversidad, fuente de desarrollo y por ende, fuente de desarrollo sostenible.*

Es evidente que si cabíamos la forma de ver las cosas, las cosas cambian de forma.

Si, en vez de pensar en armonización, pensamos en ley común o de uniformización, crear un cuerpo normativo uniforme o varios, en el que las reglas del juego sean acordes con los principios y valores cooperativos proclamados por la A.C.I en 1995 (recoger dichas normas internacionales en nuestro(s) texto(s)), supondría tener fijadas las pautas claras y precisas. De ese modo, las Comunidades Autónomas podrán legislar estableciendo las especificidades necesarias dentro de su marco competencia (autonómico). Es más, una vez fijados estos dos marcos normativos (uniformado y autonómico), dejar un margen para la autorregulación cooperativa (vía estatutos sociales). Si esto fuera así, las cooperativas tendrían más capacidad de adaptación a los vicisitudes del mercado, cada vez más cambiante, más heterogéneo.

Actualmente, nuestra legislación cooperativa se rige por un mínimo legal necesario, es decir, en la Ley de Cooperativas se establece un mínimo de carácter indisponible (Elisa V. Lana 2015,36), lo que supone que al existir normas imperativas, las cooperativas dispongan de poco margen de autonomía de la voluntad (autogestión) y por ello, se alejan de la autogestión, a pesar de que son entidades autogestionarias.

1.3. El marco jurídico de las cooperativas de trabajadores.

Como se ha podido constatar, la legislación cooperativa la conforman una pluralidad de leyes, una legislación cooperativa que actúa de forma subsidiaria y/o residual, y dieciséis leyes cooperativas autonómicas. Es evidente que ese mismo marco jurídico plural afecta a las

¹³ Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm.193)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R193



cooperativas de trabajadores (cooperativas de trabajo asociado), al contemplar todas y cada una de dichas leyes a este tipo de cooperativa en menor o mayor medida.

Para comenzar este epígrafe reproducimos la definición que establece la A.C.I en 1995 , la cual dice así:” *Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y gestión democrática*” (1995/17)¹⁴.

Nuestro legislador español, en la ley de cooperativas estatal, define a la cooperativa *como una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional, en los términos resultantes de la presente Ley (Art. 1.1 de la ley de cooperativas estatal).*

En el caso de las Cooperativas de trabajo asociado o cooperativas de trabajadores, la legislación española establece que se entiende por tales: “...*las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. También podrán contar con socios colaboradores. La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria*” (Art.80 de la ley de cooperativas).

De dicha definición podemos extraer las siguientes características:

- La cooperativa se constituye para proporcionar puestos de trabajo a sus socios (esfuerzo personal y directo de estos), sea a tiempo parcial o completo.
- La cooperativa realizará una actividad económica y para ello, tendrá que organizarse (en común) para la producción de bienes o servicios, al objeto de proporcionar a dichos socios, trabajo.
- Los miembros de la cooperativa serán a la vez trabajadores de la misma, socios trabajadores y la naturaleza jurídica que une a los socios trabajadores (aportan su personal trabajo y capital) con su cooperativa es societaria.

Además, la definición pone de manifiesto que en las cooperativas de trabajadores nos podemos encontrar con sus socios trabajadores pero además, pueden tener socios

¹⁴”*Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa*”, Editorial Xabide S. Coop, 1996.



colaboradores (los que aportan capital y no trabajo); y puede haber trabajadores (personas que prestan servicios por cuenta ajena).

Sin embargo, la ley de cooperativas para ambas situaciones establece límites, como es el caso del art.80.7 de la Ley de cooperativas en que se establecen los límites para la contratación de trabajadores (asalariados), al no ser lo deseado ya que la cooperativa se constituye al objeto de dar a sus socios, trabajo.

Así, en una cooperativa de trabajadores nos podemos encontrar que los puestos de trabajo de la misma pueden ser cubiertos por los socios trabajadores –se les aplica el marco jurídico cooperativo- y trabajadores por cuenta ajena (la cooperativa actúa como empleadora de mano de obra) – a los que se les aplica el estatuto de los trabajadores-¹⁵.

Por consiguiente, los socios aportan a la cooperativa su personal trabajo (actividad cooperativizada), es decir, tienen el deber de trabajar y derecho al trabajo y por ende, la cooperativa debe cumplir con el mandato de proporcionarles a sus socios un trabajo de calidad.

Sentado lo anterior, cuando nos referimos a la calidad en el trabajo (empleo) consideramos de gran importancia recordar que este trabajo debe ser digno (decente), es decir, el socio trabajador debe estar satisfecho con su trabajo, dicho trabajo debe tener la protección social acorde al mismo, recibir un anticipo societario que le permita cubrir como mínimo las necesidades básicas de su vida y la de su familia.

Así, el trabajo del socio debe cumplir incluso sus expectativas (elección de profesión u oficio), o incluso que tenga la posibilidad de recibir formación para ampliar sus capacidades y aspiraciones. Y por último, las normas cooperativas, al ser la ley aplicable, deben garantizar dicho deber de trabajar y el derecho al trabajo.

Además, a todas estas especificaciones derivadas de la calidad en el empleo, tenemos que añadir que las cooperativas de trabajadores (trabajo asociado) son fórmulas de autoempleo colectivo (trabajo asociado).

Por ello, la propia razón de ser (la esencia) de las cooperativas supone, un añadido a dicha calidad en el trabajo, por su valor social como es la implicación con el entorno en el que se desarrollan y además, son entidades más sostenibles.

Sin embargo, el hecho de que en la actualidad contemos con dicha pluralidad legislativa, o mejor dicho, diversidad legislativa para regular el régimen de trabajo del socio

¹⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, excluye dentro del trabajo por cuenta ajena, B.O.E. núm. 255 de 24 de Octubre de 2015.



(estatuto jurídico del deber de trabajar y el derecho al trabajo del socio dentro de la cooperativa), supone una falta de uniformidad en el marco normativo, lo que supone diferencias entre una regulación a otra. Diferencias de trato que afectan, en definitiva a la calidad en el empleo del socio trabajador dentro de su cooperativa.

A nivel internacional, la O.I.T dictó la Recomendación de la promoción de las cooperativas, la número.193, el 20 de junio del 2002, y en su preámbulo nos indica a la importancia que tienen las cooperativas para la creación de empleo y la generación de inversiones, así como su contribución a la economía, máxime si se constituyen con ese fin (crear puestos de trabajo y de calidad), como son las cooperativas de trabajadores.

Además, dicha recomendación en sus art.3 y 4 nos señala que debería alentarse del desarrollo y el fortalecimiento de la identidad cooperativas (las de trabajadores crean puestos de trabajo de calidad) y además, basándose en los valores y principios cooperativos ,pueden crear y desarrollar actividades generadoras de ingresos, de empleo decente y ser sostenibles.

Llegados a este punto, nos encontramos con las siguientes circunstancias: la primera, los poderes públicos fomentaran, mediante una legislación adecuada, a las sociedades cooperativas; y la segunda, las cooperativas en general, y en especial, las cooperativas de trabajadores tienen por objetivo satisfacer las necesidades y aspiraciones de sus socios (puestos de trabajo de calidad); y en tercer lugar, los poderes públicos promoverán las políticas que garanticen el pleno empleo.

De todo lo anterior podemos anticipar que no disponemos de una legislación cooperativa adecuada, sino muchas y dispares, por ello, nos cuestionamos si con este marco normativo se garantiza el deber de trabajar y el derecho al trabajo de los socios en una cooperativa de trabajadores para dar cumplimiento a los estándares de calidad en el mismo.

Para poder llegar a una respuesta aproximada se van a dar varias pinceladas derivadas de la legislación cooperativa estatal y alguna remisión autonómica.

En primer lugar, precisamos una ley de referencia adecuada a las cooperativas, que sea referencia y que marque esa uniformidad para el conjunto del derecho cooperativo español.

En segundo lugar, al socio trabajador se le exige que tenga capacidad legal para realizar su trabajo del mismo modo que los trabajadores por cuenta ajena y/u autónomos (art.80.2 L.C).

En tercer lugar, el régimen jurídico aplicable a las Cooperativas de Trabajo Asociado se rige por un mínimo de derecho necesario, o dicho de otro modo, en la Ley de Cooperativas se establece un mínimo de carácter indisponible (Elisa V. Lana (2015/36)), y así ocurre en



materias como: capacidad para contratar la prestación de su trabajo (art.80.2 LC); la pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo en la cooperativa (art.80.3 LC); el derecho del socio trabajador a percibir periódicamente, en el plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios (art.80.4 LC); las normas de salud y sobre prevención de riesgos laborales (art.80.5 LC); los socios trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni los que el Gobierno declare, para los asalariados menores de dieciocho años, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional o humana (art.80.6 LC); el número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores, y no se computarán aquellos que establece la LC (art.80.7 LC); la suspensión y excedencias (art.84 LC); la baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; la sucesión de empresa, contrataciones y concesiones (art.86 LC).

Y además, hay otras materias que estando dentro del derecho mínimo necesario debe ser incluidas en los estatutos sociales, reglamento de régimen interno, o por acuerdo de la Asamblea General de los socios. En estos casos, las materias son: los socios en periodo de prueba si lo establecen los estatutos (art.81 LC); el régimen disciplinario se establecerá en los estatutos o el reglamento interno (art.82 LC); la jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos si lo establecen los estatutos, el reglamento interno, o en defecto, la Asamblea (art. 83 LC).

En consecuencia, nos encontramos con un orden jerárquico en el marco jurídico cooperativo: primero, será la ley aplicable; segundo, los que se recoja en los estatutos sociales y en última instancia, los acuerdos válidamente adoptados por parte de los socios en la asamblea general.

En cuarto lugar, los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en el plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen consideración de salario (art.80.4 LC).

En este punto, destacamos la necesidad de uniformidad porque la ley de referencia, la ley cooperativa estatal, establece que son anticipos societarios (beneficios de los excedentes) y lo diferencia del salario que es lo que percibe un trabajador por cuenta ajena (relación laboral ordinaria). Sin embargo, algunas leyes autonómicas lo consideran en algunos



casos salario, en otros lo asimilan al mismo y en otros casos, como por ejemplo la Ley de Cooperativas de Cataluña lo considera como anticipo laboral¹⁶.

Si la ley de cooperativas estatal es de referencia no se está produciendo esa uniformidad o referencia en las legislaciones autonómicas, en caso contrario, la legislación cooperativa autonómica no recogería ni el salario, ni el anticipo laboral...

Por ello, lo primero es que las legislaciones cooperativas autonómicas dejen de reflejar en sus textos normativos términos propios de una relación ordinaria laboral (trabajador o asalariado).

En último lugar, una cuestión histórica que se ha ido arrastrando a lo largo de las leyes cooperativas estatales es el tema de la protección social, recordemos que la protección social es uno de los cuatro pilares del trabajo decente.

Actualmente, la protección social de los socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado, en España se establece en el art.14 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad, y dice así: *“Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes:*

a) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad.

b) Como trabajadores autónomos en el régimen especial correspondiente.

Las cooperativas ejercerán la opción en sus estatutos, y solo podrán modificarla en los supuestos y condiciones que el Gobierno establezca”.

En consecuencia, la elección de uno u otro régimen va a suponer que los socios trabajadores gocen de mayor o menor protección, y por tanto, una desigualdad.

Como señalan Javier Arrieta y Gonzalo Martínez : *“...el empleo de calidad conlleva una protección social suficiente para evitar situaciones de necesidad de los empleados, la*

¹⁶ Art.132.2. de la Ley 12/2015, de 9 de julio, de Cooperativas de Cataluña: *“ Pueden regularse, como materia de régimen de trabajo, la organización del trabajo, las jornadas, el descanso semanal, las fiestas laborales, las vacaciones, los permisos, la clasificación profesional, los criterios retributivos -en especial los anticipos laborales- ...)”.*



*conclusión es que las cooperativas deben ofrecer siempre una protección social suficiente a sus empleados, sean estos socios o trabajadores*¹⁷.

Por consiguiente, en mi modesta opinión, el legislador estatal debe establecer el régimen de la seguridad social en que se encuadren los socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado si quieren disfrutar de los beneficios de la seguridad social.

Pues bien, lo más sensato, desde mi punto de vista, es que se establezca un régimen especial en la Seguridad Social para los socios trabajadores de la cooperativa¹⁸, como estuvo apunto de ocurrir con el Anteproyecto de ley de 1971. De ese modo, dispondríamos de una protección social adecuada para los socios trabajadores de una cooperativa, acorde con esta figura y no se producirían desigualdades de protección social al optar por uno u otro régimen.

En definitiva, se les dotaría a los socios trabajadores de una protección social diferente y diferenciada de otras figuras jurídicas que prestan su personal trabajo (asalariados), evitando los problemas de interpretación y en ocasiones de encaje. Si el socio trabajador tienen unas especificidades propias y éstas deben ser contempladas en materia de seguridad social, asimilarlos a un trabajador por cuenta ajena supone el acercamiento nuevamente a la relación laboral ordinaria (asalariado) y de ahí los problemas de encajar ambas figuras que no son semejantes ni iguales.

1.4. Conclusiones.

Tras haber expuesto unas pinceladas del derecho español en materia cooperativa, y de todo lo expuesto, podemos extraer las siguientes reflexiones:

La primera, si en el derecho español disponemos de la ley especial para las cooperativas, dicha legislación precisa de uniformidad, un marco de referencia para que no se produzca esta disparidad y diferenciación, a grandes rasgos, entre las legislaciones cooperativas autonómicas.

La segunda, el trabajo asociado, como cualquier otro tipo de trabajo, supone que el trabajo que se desarrolle en una cooperativa sea un trabajo decente (digno, satisfactorio, de calidad y estable), máxime cuando la cooperativa se constituye para crear dichos puestos de trabajo estables y de calidad, ese es su objeto.

¹⁷ Arrieta Idiákez, J. y Martínez Etxeberria, G. (2018, 33) ¿EN QUÉ MEDIDA LAS COOPERATIVAS, COMO ENTIDAD DE LA ECONOMÍA SOCIAL, OFRECEN UNA PROTECCIÓN SOCIAL ADECUADA A SUS SOCIOS?, AA.VV (2019): *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Edita MTASS IV.

¹⁸ Podría encuadrarse a los socios trabajadores de las cooperativa de trabajo asociado y a los socios de trabajo que son aquellos que prestan su trabajo en otras modalidades cooperativas.



Además, estamos hablando de una entidad de economía social que pone en el centro a la persona, y la persona debe ser lo más importante, por lo que debemos procurar que nuestro marco normativo cooperativo cumpla con los cuatro pilares que definen el trabajo decente de la O.I.T..

La tercera, en consonancia con las dos anteriores nos invita a reflexionar sobre el tema de la legislación adecuada, de establecer términos claros y precisos, definirlos para que no se conviertan en conceptos ambiguos (susceptibles de interpretación) o deriven a la indeterminación jurídica en el futuro por su falta de encaje o entendimiento.

Se han dado pinceladas sobre el régimen del trabajo del socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado, de las cuales en esta comunicación se ha considerado destacar dos: el anticipo societario y la protección social por ser dos de los requisitos que establece el art.35.1 de nuestra constitución española.

De un lado, si el anticipo no es salario ni retribución al no ser el socio trabajador un asalariado o trabajador por cuenta ajena, fijemos el término en “ anticipo societario” que son percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa, o dicho de otro modo, es la participación de los resultados obtenidos de la actividad económica de la cooperativa, que le corresponde al socio trabajador por su trabajo.

De otro lado, la protección social del socio trabajador se mueve en la opción entre el régimen general por cuenta ajena (aplicable salvo algunas excepciones) o el régimen general por cuenta propia, y esto supone desigualdades entre un régimen y otro. Por ello, si el legislador establece un régimen especial de protección social para el socio trabajador, con sus especificidades, evitamos una desigualdad en la materia de protección y los problemas de interpretación que suponen la asimilación al régimen general de los trabajadores por cuenta ajena, al ser un socio.

Por ello, precisamos de un marco uniforme, comencemos a llamar a las cosas por su nombre, a dotar a los términos de contenido y para que no sean susceptibles de interpretación ... y en definitiva, a disponer de una(s) legislación(es) cooperativa(s) uniforme(s), que aun que sean plurales se muevan todas al unísono como si de una misma composición musical se tratará.

Bibliografía

AA.VV. (2018): *Comentarios a la Constitución Española*, XL Aniversario, Edita: Fundación Wolters Kluwer, Boletín Oficial del Estado, Tribunal Constitucional y Ministerio de Justicia, Octubre 2018.

AA.VV (2019): *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Edita MTASS Vol.I y IV.



ALFONSO SÁNCHEZ, R. & SÁNCHEZ GARCÍA, L.: *Resoluciones sobre Sociedades Cooperativas. Recopilatorio del Tribunal Supremo: enero de 1999-noviembre de 2019, Cátedra de Economía Social, Universidad de Murcia, Murcia, 2020.*

FAJARDO GARCÍA, G. (Dir.) y otros (2016): *Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus socios trabajadores*, Tirant lo Blanch.

HENRY, H. (2021): “ARMONIZAR LOS DERECHOS COOPERATIVOS. ¡REALIDAD! ¿NECESIDAD? ¡TRAMPA!” , *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm.39, Diciembre 2021, Págs.45 a 66.

Legislación

Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa”, Editorial Xabide S. Coop, 1996.

Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, B.O.E. núm.170 de 17 de Julio de 1999.

Recomendación O.I.T. de la promoción de las cooperativas, la número.193, el 20 de junio del 2002.

Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña, D.O.G.C. núm. 6914 de 16 de Julio de 2015.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, excluye dentro del trabajo por cuenta ajena, B.O.E. núm. 255 de 24 de Octubre de 2015.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, B.O.E. núm. 261 de 31 de Octubre de 2015.

Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm.193).