

La necesidad de desarrollar el Estatuto Profesional del socio trabajador

Manuel Alegre Nueno

Universitat de València

El socio trabajador es la persona que desembolsa una cantidad mínima obligatoria fijada en los estatutos de la cooperativa de trabajo asociado pero que, además, realiza una prestación laboral para la misma: la actividad cooperativizada. De este modo, puede afirmarse que la relación del socio trabajador con la cooperativa tiene una naturaleza mixta en la que la prestación laboral, de carácter personalísimo, está vinculada a la participación societaria.

La relación de los socios trabajadores con la cooperativa de trabajo asociado es societaria, pues así se declara en la LC (artículo 80.1). Sin embargo, esta no ha sido siempre una cuestión pacífica, habiéndose producido una evolución que, entre nuestros tribunales, se ha manifestado en tres periodos, claramente diferenciables. En el primero, que abarca desde 1940 a 1974, el nexo entre el socio trabajador y la cooperativa es calificado como societario (por todas, sentencias del Tribunal Supremo de 7 de marzo de 1944 y de 27 de mayo de 1970). El segundo periodo, que se inicia a partir de la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de junio de 1974, declara la laboralidad de la relación, al apreciarse en la misma las notas de subrogación y ajenidad (por ejemplo, sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 3 de mayo de 1977). Finalmente, un tercer periodo, a partir de 1980, en el que los tribunales retornan a la conceptualización inicial y niegan el carácter laboral de dicho vínculo (v.gr. sentencia del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 1988), posición que es la mantenida tras la entrada en vigor de la LC (sentencia del Tribunal Supremo de 12 de abril de 2006 [rec. 2316/2005]).

En mi opinión, si bien la relación existente entre la cooperativa de trabajo asociado y los socios trabajadores es societaria y no puede encuadrarse en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni constituye, tampoco, una relación laboral especial, pues el socio trabajador en modo alguno puede identificarse plenamente con el trabajador por cuenta ajena y de ahí que no pueda asumirse la tesis de su plena laboralización, en cambio, comparto la tesis desarrollada en la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de mayo de 1987, conforme a la cual, sin desconocer su carácter fundamentalmente societario, la cooperativa de trabajo asociado “incorpora un esquema organizado dotado para su buen funcionamiento de una cierta jerarquización, teniendo, como uno de sus fines, que el trabajo sea adecuadamente compensado, lo que son, entre otras, notas comunes a la relación laboral; de ahí que la regulación de esta clase de cooperativas “se inspire e incorpore normas, no sólo de la legislación civil, en el área asociativo, sino también de la laboral, en lo que se refiere al proceso productivo, lo que posibilita que para solucionar los conflictos producidos en esta área de trabajo de la relación, en los casos no previstos en la legislación específica, haya de acudir a la legislación laboral por no encontrar, tampoco, solución en la civil”.

La actividad cooperativizada del socio trabajador implica una regulación específica de esta prestación, a la que, en principio, no se aplica la regulación del Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores por cuenta ajena, salvo que los Estatutos o el Reglamento de régimen interno incorpore o se remita expresamente a dicha norma (sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 12 de abril de 2006 [rec. 2316/2005]). Sin embargo, otras normas de carácter laboral como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales sí se aplica a las cooperativas de trabajar asociado (artículo 3.1), si bien la cooperativa debe tener en cuenta “las especialidades propias de la relación solitaria y autogestionada de los socios trabajadores” (artículo 80.5 de la LC).

Así, en el orden jurisdiccional laboral se ha admitido claramente (sentencias del Tribunal Supremo de 15 de noviembre de 2005 [rec. 3717/2004] y de 12 de abril de 2006 [rec. 2316/2005]) el carácter societario del socio trabajador. Estas resoluciones constatan que el socio cooperativista no es un trabajador por cuenta ajena, sino que su relación con la empresa para la que trabaja es esencialmente de carácter societario, por cuya razón las normas laborales, sustantivas y procesales sólo le son de aplicación en la medida en que estén expresa y específicamente contempladas en la normativa reguladora del régimen jurídico de la relación corporativa. Añade que, en el supuesto del socio-cooperativista, nos encontramos ante una relación especial entre partes que se rige por normas especiales, que procede cumplir en la medida en que han sido establecidas por el legislador, e interpretadas de una manera tradicional por la doctrina de esta Sala. Expresión manifiesta y reciente de esta naturaleza es la disposición adicional octava de Ley Orgánica del Poder Judicial, que en la redacción

dada por la LO 8/2003 de 23 de julio, somete la impugnación de los acuerdos adoptados por los órganos rectores de las cooperativas a la jurisdicción mercantil.

Todo ello no quiere decir que no pueda proceder la aplicación de normas laborales sea por remisión de la ley, sea por la naturaleza de las cosas en los casos de laguna legal o estatutaria. Como manifestó el Tribunal Supremo (Civil) en su sentencia de 28 de diciembre de 2000 (rec. 1239/2000), con cita de la sentencia de la misma Sala de 3 de febrero de 1997 (rec. 42/1997), *“si bien las Cooperativas de Trabajo Asociado tienen su origen en un contrato de tipo societario, tal contrato implica la obligación del socio de desarrollar la “actividad cooperativizada de prestación de su trabajo”, de claro contenido laboral; de ahí que el régimen jurídico de estas Cooperativas esté integrado por normas de carácter societario que regulan todo lo relativo a la condición de socio de la Cooperativa; por normas de carácter mixto que si bien proceden de la legislación cooperativa, incorporan normas del derecho de trabajo o de instituciones laborales, y por normas laborales que regulan las condiciones en que se desenvuelve la prestación de trabajo del socio trabajador”*, como, por ejemplo, las normas contenidas en los artículos 83 y 84 de la Ley 27/1999, de 16 de julio de Cooperativas (en adelante, LC), sobre jornada, descanso, excelencias, etc.

Lo señalado anteriormente parte de la existencia de una laguna legal, tanto en la norma estatal como en las normas autonómicas, pero en el caso de que se regule específicamente la materia, por su autonomía legislativa, a ello habrá de estarse, como se observa en la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2006 (rec. 4176/2005).

Esta distinta naturaleza de las normas rectoras de la cooperativa, como afirma la sentencia del Tribunal Supremo (Civil) de 16 de enero de 1997 *“tiene su reflejo en las normas de atribución de competencia a los órganos jurisdiccionales de los órdenes civil y social para conocer de las cuestiones contenciosas que se suscitan entre la Cooperativa y el socio-trabajador”*. Esta distinción entre actividad cooperativizada y la societaria, a efectos de determinar cuál sea el orden jurisdiccional competente, se expresa, también, en la sentencia del Tribunal Supremo (Civil) de 14 de mayo de 1994, (rec. 436/1994).

En esta línea el artículo 87 de la LC, que lleva la rúbrica de *“cuestiones contenciosas”*, tras definir las fuentes de derecho aplicables a las *“contendidas”* que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores: *“con carácter preferente esta ley, los Estatutos y el Reglamento de régimen interior, los acuerdos validamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa y los principios cooperativistas”*- preceptúa que estas cuestiones contenciosas se sujetarán:

1. al orden jurisdiccional social cuando *“se susciten entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio trabajador, relacionados con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada.”*

2. a la jurisdicción del orden civil cuando se trate de “conflictos no basados en la prestación de trabajo, o sus efectos, ni comprometidos sus derechos, en cuanto aportante de trabajo”.

Tal atribución competencias conduce a que los conflictos surgidos entre el socio trabajador y la cooperativa de trabajo asociado que surgen en el desarrollo de la actividad cooperativizada deban ser enjuiciados por los tribunales del orden social de la jurisdicción, sin que los tribunales puedan aplicar la legislación sustantiva laboral pero, en cambio, sí deben aplicar la legislación procesal social que, por ejemplo, en materia de despido reproduce la regulación sustantiva. De este modo, los jueces de lo social deben ensuciar con categorías provenientes de la rama social del Derecho una relación de trabajo que, sin embargo, es calificada como societaria.

Por otro lado, la convivencia dentro de una misma cooperativa de dos colectivos que prestan sus servicios en la misma: los socios trabajadores y los trabajadores por cuenta ajena plantean numerosos problemas de gestión y, en muchas ocasiones, agravios comparativos derivados del diferente estatuto jurídico de ambos grupos en cuanto a su prestación de trabajo. En efecto, mientras que los derechos y obligaciones de los trabajadores por cuenta ajena se regirán por el convenio colectivo aplicable y, en su defecto, por las normas laborales, a los socios trabajadores no se le aplicará el convenio colectivo, pese a prestar sus servicios en el mismo sector y en la misma sociedad cooperativa, ni la legislación laboral, salvo recepción expresa en las normas internas de la cooperativa.

Una falta de regulación de las condiciones de trabajo en las normas internas de la cooperativa de trabajo asociado pueda ocasionar un empeoramiento de las mismas que ocasionan unos perjuicios no sólo para los socios trabajadores sino también puede producir efectos distorsionadores para la competencia.

Por todo ello, se hace preciso que los socios trabajadores tomen conciencia de la importancia de incorporar en los reglamentos de régimen interno una completa regulación de las condiciones en las que deben desarrollarse la actividad cooperativizada, si quiere evitarse un vacío de regulación y evitar la inseguridad jurídica que supone no contar con un marco regulador perfectamente identificable, que delimite las condiciones de prestación de la actividad cooperativizada. Dicho marco regulador, por lo demás, debería respetar unas condiciones mínimas iguales para todos los socios trabajadores que presten sus desarrollen su actividad en un mismo sector económico, para evitar situaciones de “dumping” social.