

El marco jurídico aplicable a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado en España. Problemática y propuesta para su mejora

Manuel García Jiménez

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba (España)

En España, el marco jurídico actual aplicable a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, viene determinado, en primer lugar, por la calificación como societaria de la relación de trabajo entre el socio y la cooperativa¹, viniendo con ello a poner fin, o al menos a aparcarse, un largo debate en la doctrina *iuslaboralista* sobre la naturaleza de dicha relación².

Relación “societaria”, de carácter mixto, que encierran dos ámbitos de participación, con derechos y obligaciones propias: Uno el de las relaciones con la sociedad como entidad jurídica; y otro relativo a la participación del socio en el proceso productivo mediante su trabajo personal. Ambos regulados por la legislación cooperativa, dado que, para el Tribunal Constitucional³, su competencia material abarca las “relaciones societarias internas” definitorias de la actividad cooperativizada.

1. Art. 80.1 de la *Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas*.

2. Se hace eco del mismo, citando trabajos anteriores: Mercader Ugina, Jesús R. (2015) Contrato de trabajo y contrato de sociedad: Una larga historia de encuentros y desencuentros. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 172 (pp. 21-59).

3. STC 72/1983, de 29 de julio.

Las competencias legislativas plenas en materia de legislación cooperativa (*Derecho Cooperativo*) corresponden a las Comunidades Autónomas, ejercidas hasta el momento, mediante la aprobación de una Ley sustantiva de Sociedades Cooperativas, en todas salvo Canarias. El Estado, se reserva la regulación de aquellas cooperativas que realizan su actividad cooperativizada en varias Comunidades Autónomas, salvo en el caso de que en una de ellas se desarrolle con carácter principal⁴. En consecuencia, actualmente el Estado Español cuenta con 17 Leyes Generales de Sociedades Cooperativas, al margen de otras que regulan tipos específicos de cooperativas.

La calificación como societaria de la relación de trabajo del socio trabajador con su cooperativa de trabajo asociado y la distribución competencial, que se acaba de señalar, tienen los siguientes efectos:

PRIMERO. Su exclusión, por parte del legislador estatal competente en materia laboral, del ámbito de derecho de trabajo. Así, para la doctrina jurisprudencial de lo social⁵, “el socio cooperativista no es un trabajador por cuenta ajena, sino que su relación con la empresa para la que trabaja (utilizando terminología que pudiera denotar dependencia) 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 cooperativa”, pero no por el Estatuto de los Trabajadores ni el resto de la normativa laboral. “Sólo en el caso de que la normativa estatal, autonómica o los propios estatutos de la cooperativa remitiesen a la normativa laboral, podría aplicarse ésta”.

SEGUNDO. El derecho del trabajo, en el ámbito de las CTA, respecto de sus socios trabajadores, no así en el caso sus trabajadores asalariados, queda como normativa laboral potestativa, cuyo cumplimiento depende de la voluntad del interesado, ya sea éste el legislador estatal o autonómico, o de la propia cooperativa mediante opciones estatutarias o acuerdos asamblearios.

TERCERO. La existencia de, al menos, 17 sistemas laborales cooperativos diferentes que, además, por la aplicación del criterio de la principalidad en el ámbito territorial de la legislación cooperativa, se pueden dar de manera simultánea en cualquiera de los territorios del Estado, con muy desigual protección del trabajo cooperativo.

En la práctica, las opciones legislativas en relación al establecimiento de las condiciones de trabajo de los socios trabajadores, van desde dejar plena autonomía a la

4. Art. 2 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

5. SSTS de fechas 23 de octubre de 2009 y 13 de julio de 2009, reiterando el criterio de otras anteriores como las de 15 de noviembre de 2005 y 12 de abril de 2006 de la que se hacen eco, entre otras, STSJ CL 730/2014. 20/02/2014, STSJ CAT 919/2014. 18 de febrero de 2014.

sociedad cooperativa, hasta la total aplicación de la normativa laboral del trabajo por cuenta ajena, pasando por diversos posicionamiento, que en algunos casos tienden a la armonización. Tales opciones se pueden agrupar en cinco modelos:

1. No se concretan los contenidos de la relación de trabajo, limitaciones, ni existe remisión a legislación supletoria (Cantabria, Navarra y País vasco).
2. Se importan al articulado disposiciones de derecho laboral, del Estatuto de los Trabajadores (LETA) y de otras (Ley de Cooperativas estatal)⁶.
3. Se establece que se respetará el ordenamiento laboral común, o se remite al mismo como derecho supletorio (Andalucía –con limitaciones en determinados derechos y circunstancias, establecidos en su Reglamento–, Asturias, Baleares, Castilla la Mancha, Castilla y León, Cataluña –“en último término”⁷–, Galicia y La Rioja).
4. Se establece que se respetará o se remite, en toda su extensión, o como derecho supletorio, a la Ley de Cooperativas estatal (Aragón, Comunidad Valenciana y Madrid).
5. Se le aplica plenamente la legislación laboral (Extremadura⁸).

No obstante, existe un importante marco normativo estatal, de derecho laboral necesario, aplicable a todas las cooperativas y a sus socios trabajadores, en el ámbito de la Seguridad Social, la Prevención de Riesgos Laborales y la Jurisdicción Social, cuya regulación está recogida en la legislación general, además de otras contempladas en la Ley de Cooperativas estatal, relativas a la sucesión de empresas, contrataciones y concesiones (art. 86), cuestiones contenciosas (art. 87) y Medidas de fomento para la creación de empleo (d. a. 12^a), principalmente.

6. Entre otros: Artículo 83. Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos (Arts. 34,37 y 38LETT); Artículo 84. Suspensión y excedencias (Art. 45 LETT); Artículo 86. Sucesión de empresas, contrataciones y concesiones (Art. 44 LETT); Artículo 80.5. Serán de aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre la prevención de riesgos laborales, todas las cuales se aplicarán teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa (Art. 3 LPRL).

7. Art. 116.3. A falta de regulación cooperativa, ha de aplicarse lo que disponen las fuentes de derecho cooperativo catalán y, supletoriamente, el ordenamiento jurídico cooperativo en general, y, en último término, la normativa laboral.

8. Art. 115.1. El régimen jurídico del trabajo de los socios trabajadores será el establecido en las normas legales y reglamentarias del Estado reguladoras de la relación laboral nacida del contrato de trabajo. 2. Los estatutos sociales o la Asamblea General podrán mejorar las condiciones establecidas en las precitadas normas, en materias tales como la organización del trabajo, las jornadas, el descanso semanal, las fiestas, las vacaciones, los permisos, la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, las excedencias o cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo cooperativo, y, en general, cualquier otra materia directamente vinculada con los derechos y obligaciones derivados de la prestación del trabajo por el socio trabajador.

Sin embargo, la relativa desprotección del trabajo cooperativizado, que se mantiene en aras de salvaguardar la autonomía autogestionada de la cooperativa, oculta la realidad de ciertos rasgos heterónomos que, sobre todo cuando las cosas van mal económica u organizativamente, cuando la necesidad obliga o cuando no se da con fórmulas verdaderamente participativas, pueden posibilitar la existencia de condiciones de trabajo en las que no se respetan los derechos laborales básicos y la venta de los resultados del trabajo colectivo por debajo de los precios de los mercados de bienes o servicios en los que operan.

- a) La cooperativa es empleadora, si atendemos a la definición que de su objeto social hacen buena parte de las leyes de cooperativas vigentes en el Estado y a la que se recoge en la *Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado* (CICOPA, 2005). Tiene por objeto crear y mantener puestos de trabajo para sus socios, así mismo, la adhesión libre y voluntaria del socio trabajador, y también su permanencia, está condicionada a la existencia de puestos de trabajo. Además, también la cooperativa ostenta, aunque desempeñado por las personas elegidas por sus socios, el poder de dirección y disciplinario.
- b) El socio trabajador es “económicamente dependiente” del trabajo que realiza en la cooperativa, por el que recibe el 100% de sus ingresos. Si extraemos este concepto de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo, recibe tal calificación aquel trabajador autónomo que percibe más del 75% de sus ingresos de un solo cliente⁹. Por otra parte, la “dependencia económica” es un concepto que, en la esfera internacional, va cogiendo fuerza como elemento para la extensión progresiva de los derechos de protección normalmente ofrecidos a los empleados estándar¹⁰.
- c) A veces, también la cooperativa pierde su autonomía e independencia, frente a terceros, obligada por la necesidad económica de sus socios y favorecida por la no exigencia del mantenimiento de unas condiciones de trabajo obligatorias, cuyos costes el resto de las empresas tienen que soportar, y así pueden vender los resultados del trabajo cooperativo a precios por debajo de los de mercado. Lo que, sin duda, origina situaciones de competencia desleal, que desde luego no favorecen a la cooperativa. Distinto es que los socios renuncien a parte de los resultados económicos que le puedan corresponder, o realicen aportaciones gratuitas de su trabajo, con la finalidad de capitalizar o consolidar la empresa.

9. Art. 11. *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

10. Casale, Giuseppe, ed. *Employment Relationship: A Comparative Overview.* Washington, DC, USA: International Labour Office, 2011. ProQuest ebrary. Web. 16 October 2015.

Conviene tener en cuenta, a efectos comparativos, que, en muchas sociedades laborales se pueden dar situaciones, de hecho, idénticas a las de una cooperativa de trabajo asociado (por ejemplo, cuatro o cinco socios trabajadores que poseen todo el capital social a partes iguales) y sin embargo la relación de trabajo siempre será por cuenta ajena, mediante contrato de trabajo por tiempo indefinido.

En el caso de las cooperativas, que no son sociedades de capital y donde debe primar la autogestión democrática, la salvaguardia de los derechos laborales de los socios dentro de la cooperativa y frente al mercado, habrá que armonizarla con la protección y fomento de sus principios y valores.

La solución a los problemas arriba planteados, debe venir del legislador estatal competente en materia laboral, que, como ha hecho en el ámbito de la Seguridad Social, la Prevención de Riesgos Laborales, la sucesión de empresa o el sometimiento de las cuestiones contenciosas laborales a la jurisdicción social, puede completar un marco de protección dando con ello carta de naturaleza a un derecho laboral necesario para todas las cooperativas de trabajo asociado de España.

Los mecanismos para ello pueden ser, entre otros:

- I. Incluir el trabajo cooperativizado (trabajo asociado en cooperativas) en el ámbito de aplicación de la legislación laboral, que, al ser una competencia estatal, llevaría, como una primera consecuencia, a la unificación de los sistemas laborales vigentes en la actualidad (con la consecuente unidad de mercado).
- II. Establecimiento de unos estándares básicos y mínimos respetuosos con los derechos laborales y favorecedores de una participación democrática en la autogestión cooperativa, mediante un Estatuto específico del Socio Trabajador, en línea con el Programa de Trabajo Decente y la Recomendación 193 OIT, y la Declaración Mundial sobre las Cooperativas de Trabajo (CICOPA, 2005).

Todo ello, no se debe interpretar como una intromisión en la autonomía e independencia de la cooperativa, ya que está habrá que utilizarla para crear y mantener puestos de trabajo de calidad, cuando sea posible en mejores condiciones que las que se dan en el trabajo asalariado. Nada impide mejorar los mínimos a las cooperativas que quieran o puedan.

Pero si las CTA se utilizan, como denuncia la *Recomendación 193* de la OIT, para eludir la legislación laboral y, con ello, los derechos de los trabajadores, es porque no están obligadas, como el resto de las empresas que actúan en la legalidad, a cumplir determinados requisitos que tienen un coste económico. Ello, que pudiera interpretarse como una ventaja competitiva, finalmente, en la mayoría de los casos, solo beneficia a otras empresas o intermediarios. En España tenemos la experiencia (1980-1990) de las cooperativas de confección de mujeres, promovidas y dirigidas directamente por los grandes fabricantes del sector (prácticas que actualmente reproducen en países con salarios más bajos).

Actualmente, a nivel internacional, el trabajo cooperativo se considera economía informal. Así se desprende de la recientemente aprobada *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal* (R. 204. OIT, 2015). Donde la economía informal “hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, en la legislación o en la práctica, están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto”. En la misma se señalan expresamente a las “cooperativas y las unidades de la economía social y solidaria” como unidades económicas de la economía informal y sitúa a sus miembros en su ámbito de aplicación. La estrategia para dicha transición es ir paulatinamente equiparando su nivel de protección al del resto de los trabajadores.