

Cooperativas de Trabajo Asociado

GRADO EN DERECHO – AÑO ACADÉMICO 2017-2018

Trabajo realizado por Ione Monje Martínez
DIRIGIDO POR SARA LALLANA DEL RIO

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Índice

Abreviaturas.....	3
Introducción.....	4
I. Conceptos.....	5
A. ¿Qué es una Cooperativa?.....	5
a) Concepto social/No jurídico.....	5
b) Concepto de Cooperativa según la Ley estatal número 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas y de la Ley autonómica número 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi.....	5
c) Concepto de Cooperativa según la Alianza de Cooperativas Internacional.....	6
d) También en el ámbito internacional, concepto de Cooperativas de la Organización Internacional de Trabajo.....	13
e) Conclusión sobre el concepto de la Cooperativa....	14
B. ¿Qué es una Cooperativa de Trabajo Asociado?.....	14
a) En el ámbito internacional, la Declaración Mundial sobre el Cooperativismo de Trabajo Asociado celebrado en Cartagena por la ACI.....	14
b) En el ámbito estatal, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.....	16
c) En el ámbito autonómico, la ley del Parlamento Vasco 4/1993 de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi.....	17
II. Condición de socio trabajador como especialidad de las Cooperativas de trabajo asociado.....	18
A. ¿Qué es un socio trabajador?.....	18
B. Relación del socio trabajador con la Cooperativa.....	20
C. Comparación entre la ley estatal y la autonómica de su regulación de los socios trabajadores.....	23
a) Pérdida de la condición de socio trabajador.....	23
b) Limitaciones al número de horas de trabajo/año realizadas por los trabajadores con contratos por cuenta ajena.....	24

c)	El procedimiento por el que los trabajadores asalariados pueden acceder a la condición de socios.....	29
d)	El periodo de prueba.....	30
e)	El régimen disciplinario.....	32
f)	Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos.	
g)	Suspensión, excedencias y baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.....	33
h)	Cuestiones contenciosas.....	38
i)	Sucesión de empresas, contratas y concesiones.....	39
III.	Comparativa entre los derechos y obligaciones de los trabajadores dependientes regulados por el Estatuto de los Trabajadores y los de los socios trabajadores.....	40
A.	Conceptos.....	40
B.	Las medidas que se pueden adoptar por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el marco de la Ley de Cooperativas y del Derecho de Trabajo (ET).....	40
C.	Diferencias entre la regulación de los socios trabajadores y los trabajadores asalariados en materia de descanso, semanal y diario, fiestas y permisos.....	43
D.	Diferencias en la suspensión y las excedencias en las Cooperativas y en el ET.	45
E.	El despido del trabajador y la expulsión del socio trabajador.....	46
IV.	Conclusiones.....	54
	Bibliografía.....	56

Abreviaturas

ACI Alianza de Cooperativas Internacional.

ERKIDE la Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado, Enseñanza, Consumo y Crédito de Euskadi.

ET Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ETT Empresa de Trabajo Temporal.

KONFEKOOP Confederación de Cooperativas de Euskadi.

LCE Ley 4/1993, de 4 de junio, de Cooperativas de Euskadi.

LET Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

LRJS Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

OIT Organización Internacional del Trabajo.

SMAC Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

STS Sentencia del Tribunal Supremo.

TSJPV Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Introducción

En el presente Trabajo de Fin de Grado se va a hacer un análisis sobre el concepto de Cooperativa de Trabajo asociado, empezando por la definición general de Cooperativa, su origen histórico y sus principios, para después centrarnos en un tipo concreto, el de Trabajo asociado.

Para ello se analizará la normativa internacional y la interna, teniendo en cuenta la legislación estatal como la autonómica, comparándolas entre sí y remarcando las modificaciones que han sufrido desde sus versiones ya derogadas. Además de las normas que haya en esta materia, también se analizarán los acuerdos adoptados por la Alianza de Cooperativas Internacional.

Una vez establecido el marco conceptual de la Cooperativa de Trabajo asociado, se analiza más en concreto las figuras más relevantes del mismo, como el concepto de socio trabajador y la relación que lo vincula con la Cooperativa, para más tarde hacer un estudio comparativo entre la condición del socio trabajador con una figura que le es muy próxima, la del trabajador asalariado, en cuestiones tales como las medidas a adoptar por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, descansos, fiestas, permisos, suspensión, excedencias y, por último, en lo que respecta al despido y la expulsión.

I. Conceptos.

A. ¿Qué es una Cooperativa?

Para poder abordar el tema de las Cooperativas de trabajo asociado, en primer lugar, debemos fijar bien los conceptos más importantes, así, que es una Cooperativa y después, que es una Cooperativa de trabajo asociado.

a) Concepto social o no jurídico

Comúnmente se entiende por Cooperativa *“la sociedad constituida entre productores, vendedores o consumidores para la utilidad común de los socios”*¹. Esta definición, aunque ilustrativa, no sirve para definir la figura jurídica de Cooperativa.

b) Concepto de Cooperativa de según la Ley estatal número 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas y de la Ley autonómica número 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi.

Para obtener una definición jurídica de las Cooperativas debemos acudir al artículo primero de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, en el cual define las mismas como *“la 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 de Cooperativa Internacional”*.

Esta definición no dista mucho de la que hace la Ley autonómica, de hecho, podríamos decir que ambas definiciones son iguales y tan solo teniendo una redacción distinta. Así, el artículo primero de esta ley dice que *“la Cooperativa es aquella sociedad que desarrolla una empresa que tiene por objeto prioritario la promoción de las actividades económicas y sociales de sus miembros y la satisfacción de sus necesidades con la participación activa de los mismos, observando los principios del cooperativismo y atendiendo a la comunidad de su entorno.”*

¹ Definición de Sociedad Cooperativa del Diccionario de la lengua española (elaborado por la Real Academia Española), edición del tricentenario. Véase: <http://dle.rae.es/?id=YCB6UHV>

La definición legal de nuestra Ley estatal como de la autonómica tiene elementos en común con la definición de la ACI. Así, las dos entienden que las Cooperativas son agrupaciones voluntarias de personas, físicas o jurídicas, con un objetivo específico que ha de interesar a al conjunto de socios. En cambio, la definición de la Ley estatal como la de la autonómica son mucho más completas y restringes ese objetivo o utilidad común de los socios a la realización de actividades empresariales que satisfagan las necesidades y aspiraciones económicas del conjunto de socios. Además, la definición legal es más estricta y excluye las Cooperativas sin estructura ni funcionamiento democrático del concepto legal.

El primer artículo de la Ley 27/1999 remite a la Alianza Cooperativa Internacional ²para la determinación de los principios que han de definir este tipo de sociedades. La Ley deja en manos de este ente internacional la definición de uno de los elementos más característicos de cualquier elemento jurídico como lo son sus principios, por eso es de vital importancia tener en cuenta la definición de Cooperativa de la ACI para seguidamente, analizar sus principios.

c) Concepto de Cooperativa de según la Alianza de Cooperativas Internacional³

Antes de nada, para entender en su totalidad el concepto actual de lo que es una Cooperativa según la ACI, debeos situarnos en el origen histórico de sus principios.

Los siete principios que definen hoy las Cooperativas no distan mucho de los que tenía la que hoy en día se considera la primera Cooperativa de consumo relevante de la historia: la Sociedad de los Probos Pioneros de Rochdale (Rochadle Society of Equitables Pioneer) fundada en 1844 no muy lejos de Manchester, donde se redactó la Declaración actual. Fue esta Cooperativa, la que enumero en Siete Principios (Seven Rochdale Principles) los valores del cooperativismo que se extendieron mundialmente hasta estar hoy incluidos en la declaración. En concreto, estos principios eran

1. La adhesión libre, que hoy en día se mantiene prácticamente invariado;

² A partir de ahora ACI.

2. El Control democrático, también presente en la Declaración sobre la Identidad Cooperativa de 1995;
3. La devolución o bonificación sobre las compras debe unirse con el también enumerado como tercer principio de la Declaración actual sobre la participación y contribución económica de los miembros de la Cooperativa;
4. El Interés limitado al capital. Este principio, al igual que el sexto, responden a que la sociedad pretendía conseguir una estabilidad y mantenimiento en el tiempo y por eso, observaron los fracasos de otras Cooperativas anteriores y tomaron las medidas necesarias para intentar evitarlos en la suya, y lo consiguieron;
5. Neutralidad política y religiosa. Este principio ha evolucionado en el siglo que ha transcurrido desde la constitución de los Siete Principios de Rochdale a los Principios de la Declaración sobre la Identidad Cooperativa pero su fondo es prácticamente el mismo, los miembros no pueden ser discriminados por cuestiones ni políticas ni religiosas, a los que hoy en día se añaden también la prohibición a la discriminación racial, por género o por orientación sexual;
6. Ventas al contado. Este principio, en cambio, ha perdido toda vigencia y su explicación es histórica. Aunque la Sociedad de Probos pioneros de Rochdale fue la primera que tuvo una importancia real, incluso internacional, entre las Cooperativas de consumo, no fue la primera históricamente hablando, las anteriores fracasaron por diversas razones, entre ellas, la aceptación de pagos a plazos y por eso los Siete Principios de Rochdale introdujeron este entre ellos, para garantizar el mantenimiento de la Cooperativa;
7. Fomento de la enseñanza. Prácticamente en la actualidad se entiende que las Cooperativas son algo más que una simple asociación con el objetivo de conseguir una serie de beneficios económicos y por eso entre sus principios fundamentales, en su origen y aun hoy en día, se mantiene el fomento de la enseñanza.

Actualmente, la ACI define la Cooperativa como “una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones comunes en materia económica, social y cultural mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática”. Este concepto es en parte más amplio que el de nuestra ley puesto que comprende las Cooperativas con fin u objeto económico, pero también aquellas cuyo

fin sea social o cultural. En cambio, su concepto es más estricto en cuanto a la estructura que han de tener las Cooperativas puesto que exige que sea la de la empresa de propiedad conjunta y no permite ninguna otra más. Por último, ambas definiciones coinciden en la necesidad de una gestión o gobierno democrático.

Al comparar la definición de nuestra ley estatal y la de la ACI podemos comprobar que nuestro ordenamiento adopta prácticamente sin variar la definición esta entidad internacional.

El concepto de Cooperativa y los principios que han de regir las mismas se contienen en la “Declaración sobre la Identidad Cooperativa” que fue adoptada por la Alianza Cooperativa Internacional en 1995 en Manchester en la II Asamblea General que se celebró a razón del centenario de la ACI y que resumió los valores cooperativos en la ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Además, esta Declaración considera importante que se sigan los valores de los socios fundadores de la ACI y que los actuales miembros de las Cooperativas también han de tenerlos como propios: la honestidad, la transparencia, la responsabilidad social y la preocupación por los demás. Estos últimos valores, aunque de gran importancia histórica como de identificación de la esencia social de la Cooperativa, no son los que legalmente la definen, sino que son la recomendación que la ACI hace a los miembros cooperativistas para que rijan en el desarrollo de sus actividades.

Estos mismos principios se han recogido en el “Código del Buen Gobierno de las Cooperativas”, redactado por ERKIDE⁴ y KONFEKOOP⁵, por considerarse que son los valores y normas de comportamiento ético que deben guiar la toma de decisiones y todas

⁴Es el nombre de la Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado, Enseñanza, Consumo y Crédito de Euskadi, en euskera Euskadiko Lan Elkarteen, Irakaskuntza, Kontsumo eta Kreditu Kooperatiben Federazioa, y es la fusión de cuatro de la Confederaciones Cooperativas más importantes de Euskadi: la de enseñanza, la de Consumo, la de Crédito y la de Trabajo Asociado. Véase su página web: <http://www.erkide.coop/>

⁵ Es el nombre de la Confederación de Cooperativas de Euskadi que es la entidad a través de la cual se vertebra el Movimiento Cooperativista Vasco a partir de 1996, año en el cual las seis Federaciones que conformaban este movimiento (Federación de Cooperativas de Consumo de Euskadi, Confederación de Cooperativas Agrarias de Euskadi, Confederación de Cooperativas de Crédito de Euskadi, Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, Confederación de Cooperativas de Enseñanza de Euskadi y la Confederación de Cooperativas de Transportistas de Euskadi) se unen en una sola, el KONFEKOOP. Actualmente, las seis Confederaciones Cooperativas se han fusionado entre ellas y ahora se han reducido a tres federaciones: la Federación de Cooperativas Agro-Alimentarias de Euskadi, la Federación de Cooperativas de Transportistas de Euskadi y ERKIDE (mirar la referencia anterior). Toda la información se haya en la página oficial de KONFEKOOP: <https://www.konfekoop.coop/historia-mcv/>

las tareas de gobierno de las Cooperativas en general, pero que han de aplicarse también a las Cooperativas de trabajo asociado que son las que nos incumben en este trabajo.⁶

Además, la “Declaración de Identidad Cooperativa” enumera hasta siete principios que han de regir todas las Cooperativas:

- En primer lugar, el principio de membresía abierta y voluntaria: Las Cooperativas han de permitir que todo aquel que esté dispuesto a utilizar los servicios de la Cooperativa y se comprometa en las responsabilidades de la misma puedan incorporarse, sin que se haga ningún tipo de discriminación a los que quieran convertirse en miembros, por razón de género, raza, clase social, posición política o religiosa⁷. Este principio es una obligación para las Cooperativas, que no podrán limitar el acceso a las mismas en los Estatutos por razones puramente arbitrarias si no que cada una de las negativas a la incorporación tendrá que ser fundamentada en cuestiones probadas de profesionalidad, oportunidad...

Pero esta Declaración no recoge otra libertad tan fundamental como la de acceso, la libertad de salida de las Cooperativas. La ACI se mantiene al margen y no obliga a las Cooperativas a aceptar todas las solicitudes de salida, pero sí que lo hace nuestra regulación⁸ que recoge como un derecho de los socios cooperativistas el derecho a darse de baja voluntariamente, con la mera comunicación al Consejo Rector basta. El plazo para hacerlo será el establecido en los Estatutos de la Cooperativa, pero en ningún caso este podrá ser superior a un año en el modelo estatal y de seis meses en el autonómico vasco. De incumplirse dará lugar a la correspondiente indemnización por daños y perjuicios. Por otra parte, la ley, para proteger a las sociedades Cooperativas determina que estas pueden establecer un periodo, cuyo máximo legal es de 5 años en ambas leyes, en el cual los socios podrán darse de baja, pero se considerará injustificada⁹ y, por tanto, se realizará una deducción sobre el importe resultante de la liquidación de las aportaciones obligatorias. Serán los Estatutos quienes fijen el porcentaje a deducir, sin que éste pueda superar el treinta por ciento en la ley estatal y del 20 por ciento en la autonómica. La

⁶ KONFEKOOP Y ERKIDE, Código del Buen Gobierno de las Cooperativas, 9 de junio de 2011, Preámbulo.

⁷ Primer principio de la nueva Declaración de Identidad Cooperativa adoptada por la II Asamblea General de la ACI.

⁸ Art. 16.2 f y 17.1 de la Ley 27/1999 y art. 26.1 de la Ley 4/1993.

⁹ Art. 51.3 de la Ley 27/1999 y art. 63.1 de la Ley 4/1993.

jurisprudencia¹⁰ al respecto considera que la baja será siempre justificada cuando se den estas dos condiciones, es decir, que el que solicita la baja sea socio con una antigüedad mínima de 5 años y que se notifique correctamente, siendo la obligación del Consejo Rector el responder en menos de un año en el ámbito estatal y de seis meses en el vasco. Para la aceptación o denegación de la baja justificada el Consejo Rector tendrá que atenerse a las disposiciones legales y a las de su Estatuto y régimen Interno y, sus decisiones, en todo caso, podrán ser judicializadas, en el orden civil.

- El segundo lugar, la Declaración también recoge el principio de control democrático de los miembros. En virtud de este principio los miembros cooperativistas serán quinees decidan sobre las políticas y toma de decisiones de la Cooperativa a la que pertenezcan mediante la votación de manera activa¹¹. El voto, en cambio, no será igual en todas las Cooperativas, así, en las de base cada miembro tendrá un voto, mientras que en las de otros niveles se podrá estructurar el sistema democrático de distintas maneras, siempre y cuando no se diluya tanto que se pierda la esencia de la Cooperativa, que no es otra que la de que los propios miembros sean decidan sobre la sociedad a la que pertenecen.

Mediante el voto, los cooperativistas elegirán a sus representantes, que tendrán que responder antes los miembros cooperativistas¹². En la Declaración sobre la Identidad Cooperativa no se hace referencia a si los representantes han de ser miembros de la Cooperativa o no.

- En tercer lugar, el siguiente principio se refiere a la participación económica de los miembros en la Cooperativa. Así, todos han de contribuir de manera equitativa y el capital ha de ser controlado de manera democrática¹³. Podemos ver claramente que en este principio se vuelve a hacer referencia al control democrático de todas las decisiones de la Cooperativa por sus miembros.

Además, para que una Cooperativa sea considerada como tal, sino el total, por lo menos parte de ese capital ha de ser propiedad común de la Cooperativa¹⁴.

¹⁰ Juzgado de lo Mercantil N.º.6 de Madrid, Sentencia 273/2014 de 30 Abr. 2014, Rec. 525/2012, Fundamento Jurídico 2º.

¹¹ Segundo principio, primer y tercer párrafo de la nueva Declaración de Identidad Cooperativa adoptada por la II Asamblea General de la ACI.

¹² Segundo párrafo del segundo principio de la misma Declaración.

¹³ Tercer principio de la Declaración de Identidad Cooperativa adoptada por la II Asamblea General de la ACI en Manchester en 1995.

¹⁴ *Ibid.*

A continuación, este principio habla sobre una práctica usual, la de compensación limitada de la membresía, es decir, una retribución no considerada salario. La Declaración no se atreve a declarar la compensación limitada de la membresía como una práctica obligatoria pero la relevancia de este texto internacional hace que la inclusión en el mismo la convierta en cuasi-obligatoria.

La decisión sobre lo que hacer con los ingresos excedente de las Cooperativas ha de ser democrático e ir dirigido al menos a alguna de estas funciones: El desarrollo de la Cooperativa mediante la creación de las reservas, de las cuales al menos una parte ha de ser indivisible y perteneciente a la sociedad cooperativista, también pueden ser destinadas a los miembros en la proporción de las transacciones que hayan realizado en beneficio de la y en todo caso, al apoyo de cualquier actividad si así lo acuerda la membresía, con carácter democrático¹⁵.

- En cuarto lugar, la Declaración hace referencia a la autonomía e independencia de las Cooperativas puesto que estas son asociaciones autónomas controladas por los propios miembros y no por nadie externo. En todo caso, la autonomía e independencia no es óbice para que las Cooperativas pueden relacionarse con otras sociedades si así se acuerda por la membresía y también es posible que las Cooperativas reciban ingresos de fuentes externas, siempre y cuando este tipo de acuerdos y transacciones no suponga la vulneración de la independencia de la Cooperativa, que es uno de sus caracteres esenciales¹⁶.
- En quinto lugar, la Declaración se refiere a la educación, formación e información que las Cooperativas tienen deber de otorgar a sus miembros, generantes y trabajadores para que así pueden contribuir al desarrollo de la Cooperativa, pero también han de informar al público en general, acerca de la naturaleza y los beneficios del cooperativismo¹⁷, convirtiéndose en un deber de las Cooperativas el fomento de la creación de otras nuevas o de la integración de nuevos miembros.
- En sexto lugar la Declaración habla sobre el deber de las Cooperativas de internar relacionarse con otras para así unir fuerzas para la consecución de sus objetivos

¹⁵ Tercer párrafo del tercer principio de la Declaración de Identidad Cooperativa adoptada por la II Asamblea General de la ACI en Manchester en 1995.

¹⁶ Cuarto principio de la Declaración de Identidad Cooperativa adoptada por la II Asamblea General de la ACI en Manchester en 1995.

¹⁷ Quinto principio de la Declaración de Identidad Cooperativa adoptada por la II Asamblea General de la ACI en Manchester en 1995.

conjuntos¹⁸. Este principio es un principio racional de las Cooperativas porque si volvemos a la definición de lo que es una Cooperativa nos daremos cuenta de que es “una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones comunes”¹⁹, por tanto, si los trabajadores se asocian para la consecución de un fin común, la lógica del carácter cooperativista lleva a apoyar la cooperación entre cooperación para conseguir aquellos fines que le sean comunes. Eso sí, este principio es indisoluble del cuarto y, por tanto, estas alianzas no pueden suponer la ruptura de la independencia y autonomía de estas sociedades.

- En séptimo lugar el último principio no habla del compromiso con la comunidad, según el cual la Cooperativa debe trabajar para el desarrollo sostenible de su comunidad mediante la adopción de las medidas acordadas por sus propios miembros.²⁰

En conclusión, del conjunto de principios y valores que forman la Declaración sobre la Identidad Cooperativa de 1995 se puede extraer que es primordial que la Cooperativa sea una unión de miembros cuyo fin sea la persecución de un objetivo común. Además, la relación de estos miembros entre sí ha de ser de igual a igual, sin que haya lugar a ningún tipo de discriminación, tanto para la adopción de todo tipo de acuerdos por sistema democrático como para la incorporación de nuevos miembros. Está en la esencia del cooperativismo la colaboración, no solo entre las personas físicas y jurídicas que formen una entidad Cooperativa concreta sino entre otras Cooperativas, pero estos acuerdos ni otros que supongan beneficios económicos o de otro tipo deben obstaculizar ni influir en la autonomía e independencia de las que deben gozar todas las Cooperativas. Las retribuciones económicas tienen que ser equitativas y con relación al trabajo realizado en beneficio de la comunidad, rigiéndose la división de beneficios en acuerdos que democráticamente se hayan adoptado por la membresía. Las Cooperativas tienen el deber de formar a sus miembros y personal para un mejor conocimiento de las mismas y conseguir un mayor desarrollo, pero en relación con los valores éticos de responsabilidad social y preocupación por los demás de los socios fundadores de la Alianza Cooperativa

¹⁸ Sexto principio de la Declaración de Identidad Cooperativa adoptada por la II Asamblea General de la ACI en Manchester en 1995.

¹⁹ Definición de Cooperativa de la propia ACI en la misma Declaración sobre la Identidad Cooperativa redactada por la II Asamblea General en Manchester en 1995.

²⁰ Séptimo principio de la misma declaración.

Internacional²¹, también ha de informarse a terceros para un mejor conocimiento de los beneficios de este tipo de asociaciones y para fomentar su propagación.

d) También en el ámbito internacional, concepto de Cooperativas de la Organización Internacional de Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo²² fue creada en el año 1919 mediante el Tratado de Versalles²³ como respuesta a la demanda social de esa época que pedía un Derecho Internacional del Trabajo. Esta idea ya contaba con precursores tales como las Conferencias de Berlín de 1890, las Conferencias de Bruselas de 1897 y la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores creada en 1900, entre otros. Originariamente la OIT formaba parte de la Sociedad de Naciones cuyo objetivo primordial era la paz universal. Actualmente se entiende que para lograrla es indispensable la justicia social y por eso, la OIT, en su Declaración de Filadelfia de 10 de mayo de 1944, adoptó como sus principios el de que el trabajo no es una mercancía, que la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso, que la pobreza en cualquier lugar supone un peligro la prosperidad de todos, etc.²⁴

Dentro del ámbito internacional también tenemos la definición de la Organización Internacional de Trabajo. La Recomendación nº 193, adoptada el 20 de junio de 2002 en Ginebra, es una Cooperativa la “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”.²⁵

Su definición prácticamente coincide con la de nuestra Ley Estatal 27/1999 y la de nuestra Comunidad Autónoma 4/1993.

²¹ Los Valores Cooperativos recogidos en la Declaración sobre la Identidad Cooperativa adoptada en 1995 en Manchester en la II Asamblea General de la Alianza Cooperativa Internacional a razón del centenario de su creación.

²² A partir de ahora OIT.

²³ El Tratado de Versalles es el Tratado de Paz que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Se firmó el 28 de junio de 1919 entre los Países Aliados y Alemania en el Palacio de Versalles, en el Salón de los Espejos. Este Tratado no entro en vigor hasta más tarde, en concreto, el día 10 de enero de 1920.

²⁴ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., “Las fuentes del Derecho del Trabajo”, CAMPS RUIZ, L.M. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (Coordinadores), Derecho del Trabajo, TIRANT LO BLANCH, 2016, p. 65 y 66.

²⁵ Artículo segundo de la Recomendación nº 193 de la OIT, redactada en Ginebra.

En resumen, podemos decir que la OIT como la ACI establecen para las Cooperativas los mismos valores y principios y que, por tanto, internacionalmente hay un concepto común y no discutido de lo que es una Cooperativa.

e) Conclusión final sobre el concepto de la Cooperativa.

De estas tres definiciones ya podemos concretar el contorno de la sociedad Cooperativa: Es una sociedad autónoma compuesta por personas, tanto físicas como jurídicas, que se asocian voluntariamente para desarrollar las actividades económicas, sociales o culturales que conforman su voluntad social y que para ello ha sido estructurada en órganos internos de gestión y administración²⁶. Además, las Cooperativas asumen unos principios heredados de sus orígenes históricos desde las primeras sociedades Cooperativas y que aún hoy en día están recogidas en las organizaciones internacionales más relevantes al respecto.

B. ¿Qué es una Cooperativa de Trabajo Asociado?

a) En el ámbito internacional, la Declaración Mundial sobre el Cooperativismo de Trabajo Asociado celebrado en Cartagena por la ACI.

Una vez definida la Cooperativa, pasamos a analizar la Cooperativa de trabajo asociado. Para ello debemos acudir en primer lugar al ámbito internacional, en concreto, a la Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado, celebrado en Cartagena por la Alianza de Cooperativas Internacional en 2003.

Según esta Declaración, el trabajo asociado es una de las tres modalidades ²⁷a través de las cuales los seres humanos realizan sus actividades laborales en la actualidad. En esta modalidad, el trabajo y la gestión se realizan conjuntamente, por tanto, no se pueden aplicar las limitaciones propias de la modalidad de trabajo dependiente ni las reglas de la modalidad independiente, entendido como el de autónomo. No confundir la opción que tienen las Cooperativas de dar de alta a sus socios como autónomos o como trabajadores por cuenta ajena con las modalidades de trabajo asalariado y autónomo. Las Cooperativas

²⁶ GINTO MONZÓN, C.M., "La cooperativa: Concepto", HERNANDEZ MERINO, S. (Coordinador), Manual de Derecho de Sociedades Cooperativas, GEZKI, 2007, p. 35.

²⁷ Declaración Mundial Sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado, CICOPA, p. 1.

pueden optar por dar de alta en la Seguridad Social a sus socios trabajadores en algunos de los dos regímenes previstos en la seguridad social, en el de trabajadores dependientes o en el de autónomos, pero esta inscripción solo tendrá efectos respecto a la protección que la Seguridad Social otorgue a los trabajadores asalariados, hecho que es completamente independiente con el régimen de organización interna de los socios dentro de la Cooperativa y sus respectivos derechos y obligaciones derivados de su condición de socios trabajadores²⁸.

La Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado determina, en base a la ya mencionada Declaración Sobre la Identidad Cooperativa de la ACI de 1995 de Manchester y la Recomendación 193 de 2002 de la Organización Internacional de Trabajo sobre la Promoción de las Cooperativas, que los caracteres básicos de las Cooperativas de trabajo asociado los siguientes:

1. Las Sociedades Cooperativas de trabajo asociado tienen el deber de crear y mantener puestos de trabajo sustentables para generar riqueza y mejorar la calidad de vida, dignificar el trabajo de sus socios y, además, su gestión tiene que ser democrática y de los miembros, al igual que deben promover el desarrollo comunitario y local de donde se hallen situadas.
2. La adhesión debe ser libre y voluntaria, como en el resto de las Cooperativas, pero estará condicionada a la existencia de puestos de trabajo.
3. El trabajo de la Cooperativa debe estar a cargo de sus socios, si no al completo la gran parte de él.
4. La relación del socio trabajador es distinta a la del trabajador dependiente y a la del autónomo.
5. La regulación interna de estas Cooperativas se tendrá que estructurar en regímenes aprobados democráticamente por la membresía.
6. Las Cooperativas de Trabajo Asociado, al igual que las otras Cooperativas de acuerdo con la Declaración sobre la Identidad Cooperativa, deben ser autónomas e independientes frente al Estado como de terceros²⁹.

²⁸ GONDRA ELGUEZABAL, G., "Despido libre y gratuito de los socios trabajadores; comentarios a la Sentencia 26/09/12 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social), GEZKI, nº9, 2013, p. 147.

²⁹ Declaración Mundial Sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado, CICOPA, p. 3

b) En el ámbito estatal, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

Nuestra legislación estatal regula en su Ley de Cooperativas nº 27/1999 las diferentes clases de Cooperativas, siendo la sección 1ª, del capítulo X del Título I el que corresponde a las concernientes a este trabajo.

La Ley 27/1999 define como Cooperativas de Trabajo Asociado las Cooperativas cuyo objeto es el proporcionar a sus socios puestos de trabajo mediante esfuerzo personal y directo, ya sea a tiempo parcial o completo³⁰. Por tanto, la definición de Cooperativa de trabajo asociado viene determinada por que el “fin económico, cultural o social” que han de tener las empresas sea el de otorgar a sus socios puestos de trabajo. Es decir, el fin de estas Cooperativas no es otro que el de la creación de puestos de trabajo para sus socios. Una vez cumplido este requisito, las Cooperativas de trabajo asociado pueden dedicarse a labores muy distintas, ya sea la producción de bienes como la prestación de servicios.

Por regla general, los socios trabajadores ingresan en la Cooperativa por tiempo indefinido, aunque esto no es más que una regla general y admite excepciones³¹. Así, los Estatutos podrán prever la posibilidad de ingreso de socios por tiempo determinado, siempre y cuando la cantidad de este tipo de socios no sea superior a la quinta parte de socios con carácter indefinido³². Otra opción de la que gozan las Cooperativas de trabajo asociado es la del establecimiento de un compromiso de permanencia³³ en el cual los socios trabajadores no podrán darse de baja de la Cooperativa. La posibilidad de establecer una permanencia deberá preverse en los Estatutos y en ningún caso podrá exceder de los 5 años³⁴.

Este primer punto del art. 80 sigue diciendo que estos socios trabajadores empeñarán ese esfuerzo personal y directo en la producción de bienes y servicios para terceros.

A continuación, se permite a estas Cooperativas contar con socios colaboradores para llevar a cabo las labores propias de su producción o prestación de servicios.

³⁰ Artículo 80 de la Ley 27/1999, punto primero.

³¹ ARANZADI EXPERTO, Trabajo en empresas de economía social: Trabajo en Cooperativas y otras formas societarias, DOC 2005/135, p. 16.

³² Artículo 13. 6 l de la Ley 27/1999 y art. 26. 2 l de la Ley 4/1993.

³³ *Ibid.*

³⁴ Art. 17.3 de la Ley 27/1999 y art. 26.3 de la Ley 4/1993.

Por último, se puntualiza que la relación entre los socios trabajadores será una relación societaria, por tanto, prevalece la cualidad de socios sobre la de trabajador.

c) En el ámbito autonómico, la Ley del Parlamento Vasco 4/1993 de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi

La ley de nuestra Comunidad Autónoma también tiene una definición para las Cooperativas de trabajo asociado y la sitúa en la sección segunda, capítulo primero del título II de la Ley 4/1993 de Cooperativas de Euskadi: “Son Cooperativas de Trabajo asociado las que asocian principalmente a personas físicas que, mediante su trabajo, realizan cualquier actividad económica o profesional para producir en común bienes y servicios para terceros.”³⁵

Las Cooperativas de Trabajo asociado pueden desarrollar cualquier tipo de actividad, siempre y cuando el objetivo de la misma sea la producción de bienes o la prestación de servicios a terceros. Quienes sean los destinatarios de los servicios o productos fruto de la actividad Cooperativa es muy importante porque si lo producido, en vez de consumirlo terceros estuviera destinado al uso y consumo de los propios socios, entonces estaríamos ante una Cooperativa de Consumo.³⁶

³⁵ Artículo 99, punto primero, de la Ley del Parlamento Vasco 4/1993.

³⁶ GONDRA ELGUEZABAL, G., “Cooperativas de Trabajo Asociado”, HERNANDEZ MERINO, S. (Coordinador), Manual de Derecho de Sociedades Cooperativas, GEZKI, 2007, p. 264.

II. Condición de socio trabajador como especialidad de las Cooperativas de trabajo asociado

Para acotar lo que en nuestro Derecho se entiende por socio trabajador vamos a realizar un análisis de, en primer lugar, los conceptos legales del mismo, comparando después la legislación estatal y la autonómica.

A. ¿Qué es un socio trabajador?

El socio trabajador es una persona, capacitada para contratar su prestación de trabajo, para lo cual se asocia en la Cooperativa de trabajo asociado, cuyo objeto consiste precisamente en 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.³⁷

Uno de los problemas a la hora de determinar la condición de socio trabajador es el de intentar encuadrarlo dentro de los trabajadores asalariados o de los trabajadores autónomos. Como ya he mencionado anteriormente, la “Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado de 2003” declaró que había tres modalidades de trabajo y que la que ejercen los socios trabajadores en las Cooperativas de trabajo asociado es una modalidad independiente y diferenciada de las dos anteriores³⁸. La definición que esta Declaración hace del trabajo asociado es por descarte, es decir, denomina trabajo asociado a aquel que se hace conjuntamente, incluida la gestión, pero que no tiene las limitaciones del trabajo individual ni las reglas del trabajo asalariado independiente³⁹. Por tanto, para hacernos una idea de lo que es el trabajo asalariado tenemos que tener claro primero lo que no es trabajo asalariado. Así:

- Por un lado, se considera trabajador dependiente o asalariado el que voluntariamente preste sus servicios a cambio de una retribución dineraria por cuenta ajena, bajo la organización y dirección de otra persona, física o jurídica, que es el empleador o empresario.⁴⁰ Los socios trabajadores no pueden entenderse dentro de esta definición ya que es el conjunto de socios trabajadores quien dirige

³⁷ Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 166/2017 de 17 Nov. 2017, Rec. 277/2017.

³⁸ Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado de aprobada por la Asamblea General de la ACI en Cartagena, Colombia, el 23 de septiembre de 2005, punto segundo de las Consideraciones Generales.

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ Artículo 1 *Ámbito de aplicación*, e la Sección I de *Ámbito y fuentes del Real Decreto Legislativo 2/2015*, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

y organiza los servicios que se realizan en la empresa, por tanto, falta el requisito de que sean dirigidos por una persona ajena a ellos mismos. No hay empleador o empresario, son los miembros de la Cooperativa de Trabajo Asociado a la que pertenezcan los que dirigen y organizan las actividades que realizan los socios trabajadores.

- Por otro lado, se entienden como trabajadores autónomos las personas físicas que realizan de forma habitual, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. La actividad puede realizar a tiempo completo o parcial.⁴¹ En este caso, la prueba de que el socio trabajador es algo distinto a un trabajador autónomo es que su trabajo no lo organiza el mismo trabajador que realiza la actividad, sino que es organizado por la Asamblea de socios trabajadores, de la que el mismo forma parte⁴².

En conclusión, podríamos decir que el socio trabajador es una figura que se encuentra a caballo entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo. El elemento que lo distingue de ambas figuras es el mismo, el de la organización y dirección de las actividades laborales porque el socio trabajador no dirige por sí mismo su trabajo, sino que lo hace la Cooperativa a la que pertenece, con la que tiene una relación societaria. Así, el trabajador dirige su trabajo indirectamente, puesto que no decide por sí mismo como ni lo que hará, pero sí que ha tomado parte en la decisión puesto que es miembro de la Asamblea que ha acordado la organización de dicha producción o servicio. Es cierto que cuanto más grande sea una Cooperativa de Trabajo Asociado más se asemeja a un trabajador dependiente, mientras que en las Cooperativas de pocos miembros, el voto de cada uno de los socio trabajadores tendrá más influencia, tanta que se asemejará bastante a la del trabajador autónomo. En todo caso, la discusión sobre la condición de los socios trabajadores no entra a debatir cuales son las actividades que ejercen, puesto que podrían ser las mismas en los tres casos, de hecho, en muchas Cooperativas de trabajo asociado conviven socios trabajadores y trabajadores dependientes con contrato laboral realizando las mismas tareas, la diferenciación entre una condición y otra radica en si esas labores se hacen por cuenta ajena o no. En el caso de los socios trabajadores podríamos decir que

⁴¹ Artículo 1 sobre supuesto incluido, del Título I de Ámbito de aplicación subjetivo de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

⁴² Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 166/2017 de 17 Nov. 2017, Rec. 277/2017.

son aquellos que la organización de su trabajo no es ni por cuenta ajena ni propia, puesto que toman parte en la decisión a través de los procesos democráticos en los que tienen derecho a voto debido a su relación societaria, pero tampoco son ellos mismos quienes organizan sus labores, si no que es la Cooperativa a través del Consejo Rector o de los Administradores sociales quien lo hace. Estos órganos son elegidos por la Asamblea General y son quienes se van a ocupar del gobierno administrativo de la Cooperativa.

En concreto, el Consejo Rector es el órgano colegiado de Gobierno de las Cooperativas al que responde la alta gestión, supervisión de los directivos y representación de la sociedad, que tendrá que responder a las leyes, a los Estatutos y al Reglamento de Régimen Interno de haberlo adoptado. Su composición se regulará en los Estatutos de cada Cooperativa y para elección bastará con mayoría simple de votos obtenida en la Asamblea General de socios.⁴³ El equivalente al Consejo Rector en el ámbito autonómico son los administradores, cuya organización, funciones y elección serán las mismas.⁴⁴

B. Relación del socio trabajador con la Cooperativa.

De la redacción del art. 80 de la Ley 27/1999 de Cooperativas, se puede desprender que el legislador ha tenido por objetivo primordial dejar claro que, el socio trabajador, está vinculado a la sociedad por una relación societaria y no por una laboral, pues así lo dice, literalmente, el art. 80.1 II: “La relación de los socios trabajadores con la Cooperativa es societaria”.

Debido a que el socio trabajador interviene en la producción de bienes o la prestación de servicios mediante su esfuerzo personal y directo⁴⁵, en ocasiones puede parecer que concuerda más con nuestro concepto de trabajador dependiente que con el de socio, pero el legislador es claro en su art. 80.1 II y, por tanto, no hay duda, la relación del socio trabajador con la sociedad es la societaria. No cabe ninguna otra interpretación de este precepto y por eso la jurisprudencia también lo tiene claro⁴⁶ y considera que del art. 80.4 se desprende que estas retribuciones no son salarios y que, por tanto, no hay relación

⁴³ Art. 32.1, 33 y 34 de la Ley 27/1999.

⁴⁴ Art. 40, 41 y 45 de la Ley 4/1993.

⁴⁵ GONDRA ELGUEZABAL, G., “Cooperativas de Trabajo Asociado”, HERNANDEZ MERINO, S. (Coordinador), Manual de Derecho de Sociedades Cooperativas, GEZKI, 2007, p. 265.

⁴⁶ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia de 28 Dic. 2017, Rec. 3915/2017 y Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 743/2014 de 29 Sep. 2014, Rec. 70/2014.

laboral entre los socios trabajadores y las Cooperativas, ni si quiera una doble relación, societaria y laboral, puesto que el legislador se ha ocupado de introducir expresamente la cláusula de que estas retribuciones “no tienen consideración de salario”. Por su parte, el concepto legal de salario es la percepción económica que recibe el trabajador y a la que está obligado el empresario en virtud de contrato laboral y que tiene por objeto retribuir tanto el trabajo efectivo realizado por el trabajador como los descansos computables como tal.⁴⁷

En todo caso hay que decir que es lógica la confusión, puesto que de entre estos preceptos, por ejemplo, el art. 81 sobre los socios en situación de prueba; también el art. 81 sobre el régimen disciplinario y también los artículos 83 a 86 tienen un claro “sabor laboral”⁴⁸ y aunque parezca lo contrario es esta la base que permite determinar que estamos ante una relación societaria. La razón: Si esta ley hubiera remitido al Estatuto de los Trabajadores en estos preceptos cuyo contenido es idéntico, serían indistinguibles la condición de trabajador y la de socio, en cambio, el legislador opta por regular en esta ley, directamente y de manera expresa, estas condiciones de los socios. Por tanto, si lo hace en esta ley y no en el Estatuto de los Trabajadores, es porque no son trabajadores y, por tanto, no tienen consideración de trabajador asalariado. Si analizamos el contenido de estos preceptos antes mencionados y los respectivos de Estatuto de los Trabajadores nos daremos cuenta que son prácticamente idénticos, pero realmente el legislador, desarrollando estos derechos y obligaciones en esta ley, diferenciada de ley propia para recoger los derechos de los trabajadores, lo que nos está diciendo es que no lo son, aunque sus derechos sean parecidos.

En cambio, esta no es la única teoría al respecto y hay corrientes que por su parte consideran que realmente, la relación del socio trabajador con la Cooperativa de trabajo asociado es una relación laboral encubierta ⁴⁹y que por esta razón debería regularse por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁵⁰. En mi opinión, esta doctrina quedó zanjada con la elaboración de la ley actual y con su clara referencia a que los anticipos

⁴⁷ ROQUETA BUJ, R. “La prestación salarial”, CAMPS RUIZ, L.M. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (Coordinadores), Derecho de Trabajo, TIRANT LO BLANCH, 2016, p. 369.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ MORGADO PANADERO, P., “El régimen laboral y de Seguridad Social de los socios trabajadores en las Cooperativas de trabajo asociado”, Actualidad Laboral, nº 28. Sección Doctrina, Semana del 8 al 14 Jul. 2002, pág. 565, Editorial LA LEY.

⁵⁰ A partir de ahora ET o LET.

sociales “no tienen carácter de salario”. En cambio, he de reconocer que el enfrentamiento doctrinal tenía su sentido en la legislación anterior, la Ley de 3/1987. En aquella no se hacía expresa referencia que los anticipos no eran salario, además, para su fijación se remitía al Convenio Colectivo aplicable por analogía a tales socios trabajadores, por tanto, no quedaba claramente delimitada si la relación entre el socio trabajador y la Cooperativa era en realidad una relación laboral o societaria⁵¹. Hoy en día aún subsisten elementos comunes entre los anticipos societarios y el salario, como el periodo de su pago que es de un mes, o que los anticipos societarios nunca pueden ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional legalmente establecido, pero entiendo que la discusión ya está superada desde que en 1999 se introdujo claramente la expresión del art. 80.4⁵².

Otra de las diferencias entre los trabajadores asalariados y los socios trabajadores es que estos últimos, debido a su condición de socios, junto a su obligación de prestar su trabajo personal y directo, se encuentra la obligación básica de todo socio que es la de la aportación de un capital⁵³ o, como dice la ley, “cumplir con las aportaciones económicas que le correspondan”.⁵⁴ Los trabajadores asalariados nunca podrán ser obligados a aportar capital alguno a la empresa en la que trabajen, puesto que no forman parte de ella.

La Ley 27/1999 habla en su art. 80.2 de la capacidad para ser socio trabajador. Así, hace una analogía y considera que tendrán capacidad para serlo todos los que la tengan “para contratar la prestación de su trabajo”. En el caso de los extranjeros se subroga a lo que legalmente se regule al respecto. El único apunte que considero que es necesario hacer es que tan solo podrán ser socios trabajadores las personas físicas puesto que, conforme el art. 81.1, estos han de hacer un “esfuerzo personal y directo”, que es imposible para las personas jurídicas, que siempre han de valerse de personas físicas para el ejercicio de sus actividades y que, por tanto, no los hacen de manera personal y directa, sino mediante las personas físicas que a través de las cuales actúan.⁵⁵ Esto es debido a que los socios trabajadores son una categoría especial de socio. En las sociedades capitalistas no hay ningún impedimento para que sean socios personas jurídicas, porque lo relevante en este tipo de sociedades es el capital que se aporte. En cambio, en las Cooperativas

⁵¹ MORGADO PANADERO, P., *Op. Cit.* pág. 567 y 568.

⁵² Art. 80.4 de la Ley 27/1999, de Cooperativas: “Los socios trabajadores tienen derecho a percibir (...) anticipos societarios que no tienen la consideración de salario (...)”.

⁵³ GONDRA ELGUEZABAL, G., “Cooperativas de Trabajo Asociado”, HERNANDEZ MERINO, S. (Coordinador), *Manual de Derecho de Sociedades Cooperativas*, GEZKI, 2007, p. 265.

⁵⁴ Art. 15.2 e) Ley 27/1999 y art. 22 f) de la Ley 4/1993.

⁵⁵ *Ibid*, p. 565.

personalistas en general y en las de trabajo asociado en particular, la condición de socio trabajador requiere que este participe de manera activa y personal en la producción de bienes o de servicios. Las personas jurídicas sí que pueden participar en la producción de bienes y servicios, pero no podrán hacerlo de manera directa porque necesitarán la intervención de personas físicas para hacerlo.

La Ley 4/1993 tiene prácticamente la misma redacción que la estatal, por tanto, en lo que respecta a la condición de socio trabajador las conclusiones son las mismas.

C. Comparación entre la ley estatal y la autonómica de su regulación de los socios trabajadores

a) Pérdida de la condición de socio trabajador

Ambas redacciones son idénticas: “La pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la Cooperativa.”⁵⁶

Cuando un exsocio, que ya haya perdido tal condición por darse se baja (en la ley vasca se distingue entre voluntaria y obligatoria)⁵⁷ o por haber sido expulsado⁵⁸, no tendrá que responder a la importación de pérdidas. En caso de pérdidas, la Cooperativa está obligada a acudir, en primer lugar, a las reservas voluntarias, pudiendo utilizar el 100% de las mismas para pagar las pérdidas. En segundo lugar, si las voluntarias no han sido suficientes, la Cooperativa tiene que acudir a las reservas obligatorias, pero de estas solo podrá utilizar el 50% de su valor para pagar las pérdidas. Subsidiariamente, si las dos anteriores no son suficientes, la Cooperativa tendrá que acudir a lo aportado por los socios. En este caso, los socios que ya no lo sean por alguna de las causas antes mencionadas, también estarán obligados a pagar por las pérdidas generadas en el momento en el que todavía eran socios. Evidentemente, los exsocios no estarán obligados a pagar las pérdidas de la Cooperativa cuando ya no haya ningún vínculo entre ellos.⁵⁹

⁵⁶ Artículo 80.3 de la Ley 27/1999 y artículo 99.3 de la Ley 4/1993.

⁵⁷ Art. 17 de la Ley 27/1999 y art. 26 de la Ley 4/1993.

⁵⁸ Art. 18.5 de la Ley 27/1999 y 27 y 28 de la Ley 4/1993.

⁵⁹ Audiencia Provincial de Madrid, Sección 28ª, Sentencia 446/2016 de 23 Dic. 2016, Rec. 134/2015.

b) Limitaciones al número de horas de trabajo/año realizadas por los trabajadores con contratos por cuenta ajena

En este punto sí que hay diferencias entre la Ley estatal y la autonómica.

En primer lugar, la ley estatal establece que los trabajadores por cuenta ajena no podrán realizar más del 30% ⁶⁰de horas de trabajo al año de las que realicen los socios trabajadores, en cambio, la ley autonómica reduce el porcentaje y lo limita a tan solo el 25%. ⁶¹

Las razones por las que el legislador autonómico ha reducido el número de horas que los trabajadores asalariados pueden realizar con respecto al total de horas que se realicen por los socios trabajadores en la empresa es otorgar una mayor protección a estos últimos frente a los primeros. Así, en el Preámbulo de la Ley se dice que el límite se ha interpuesto con el objetivo de “evitar abusos que desvirtúen el propio carácter de la Cooperativa”.⁶² Esta disposición fue modificada en el año 2000 para reducir el límite del 30% al 25%. Antes, la legislación autonómica otorgaba la misma protección en este ámbito que la estatal, pero después comprendió que debía ser más protector con este tipo de Cooperativas. Las razones sociales y políticas para este cambio de actitud al respecto dependen del contexto económico de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en la cual el número de Cooperativas es de 2926, siendo 2141 de trabajo asociado⁶³. En comparación, a nivel estatal, estadística de Cooperativas constituidas a septiembre de 2017, elaborada por el Ministerio de Empleo recoge que existen un total de 12038 a nivel estatal, de las cuales 6677 son de trabajo asociado. Así, el 73,17% de Cooperativas vascas son de trabajo asociado, mientras que en el estado solo el 55,47% lo son.⁶⁴ Algunos

⁶⁰ Art. 80.7 I Ley 27/1999.

⁶¹ Art. 99.4 I Ley 4/1993.

⁶² Literalmente “*En relación con los trabajadores contratados por cuenta ajena por la Cooperativa, se ha establecido un límite del treinta por ciento para todo tipo de contratos laborales, tratando de evitar posibles abusos que desvirtúen el propio carácter de la Cooperativa*”.

⁶³ Estadística de Cooperativas Constituidas, elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral y la Subdirección General de Estadística.

⁶⁴ Según el estudio de 2016 realizado por KONFECOOP, la Confederación de Cooperativas de Euskadi, p. 2 y estadística de Cooperativas constituidas elaborada en septiembre de 2017 por el Ministerio de Empleo de España.

estudios se atreven incluso a afirmar que Euskadi es el territorio con mayor desarrollo empresarial al modo cooperativo del mundo⁶⁵.

En la ley autonómica contempla que se supere este límite legal del 25% cuando las necesidades objetivas de la empresa obligaran a ello. Pero ¿Qué se entiende por necesidades objetivas? Pues no hay una definición clara, pero podríamos decir que son aquellos casos en los que no es imputable a la Cooperativa de trabajo asociado el hecho de que supere el número de horas realizadas por trabajadores asalariado. En ocasiones se ha entendido que es suficiente para demostrar esa necesidad objetiva que la Cooperativa haya ofrecido a los trabajadores asalariados la posibilidad de convertirse en socios y que estos la hayan rechazado ⁶⁶en el plazo establecido en los Estatutos⁶⁷.

La introducción de estas excepciones que dan flexibilidad al límite del 25% permite la adaptación de las Cooperativas al mercado actual, tan competitivo y globalizado. La LCE no tiene la intención de obstaculizar el funcionamiento de las Cooperativas, sino al contrario, y no es ajena a que tales limitaciones podrían suponer un perjuicio. Por eso, como hemos visto en el párrafo anterior, prevé la posibilidad de que en ciertas condiciones ese límite se vea superado⁶⁸.

En el caso de que se consideren que se dan las necesidades objetivas solo se podrá superar el límite legal de 30% en el caso estatal y de 25% en el autonómico de horas/año realizadas por trabajadores asalariados durante un periodo de tres meses, que para poder superarlo habrá que solicitar autorización motivada al Departamento al que estuviere adscrita la Cooperativa que tendrá que resolver en 15 días y cuyo silencio se considera positivo⁶⁹. No hay regulación similar en la ley estatal. Es evidente que la legislación estatal permite que haya un mayor número de horas realizadas por trabajadores asalariados, en cambio, no prevé excepción alguna para la superación del 30% del límite.

En general, corresponde al Departamento de Trabajo y de Seguridad Social del Gobierno Vasco la inspección del cumplimiento de la Ley 4/1993 de Cooperativas, pero se puede

⁶⁵ Véase el minuto 3:20 del vídeo realizado por KONFELOOP el 17 de octubre de 2017, visible aquí: <https://www.youtube.com/watch?v=E6Bqaw5YJm8&list=PLsVBmBSNohRha6RBty-7higW1qiBBvYfh&index=3>

⁶⁶ Art. 80. 7 b) de la Ley 27/1999 y el art. 99.4 d) de la Ley 4/1993 recogen el derecho de los trabajadores asalariados a no convertirse en socios.

⁶⁷ Consulta Vinculante de la Dirección General de Tributos nº V1734/10 de 28 de julio, en Madrid, p. 6.

⁶⁸ GONDRA ELGUEZABAL, G., "Cooperativas de Trabajo Asociado", HERNANDEZ MERINO, S. (Coordinador), Manual de Derecho de Sociedades Cooperativas, GEZKI, 2007, p. 267.

⁶⁹ También art. 99.4 I Ley 4/1993.

regular Reglamentariamente que sean las Federaciones de Cooperativas que superen el 40% del total de Cooperativas Registradas o del 40% de socios del total de Cooperativas inscritas y la Confederación de Cooperativas de Euskadi quienes realicen esas funciones de inspección⁷⁰. Actualmente, el Decreto 18/2008, de 29 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de las Cooperativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco regula el procedimiento, sanciones y órganos que se ocupan tanto de la inspección como de la imposición de las sanciones.

Ni en la Ley española como la vasca se computarán como horas del límite anterior las realizadas por trabajadores asalariados cuando:

- “Los trabajadores integrados en la Cooperativa por subrogación legal, así como aquéllos que se incorporen en actividades sometidas a esta subrogación”⁷¹
- “El trabajo desempeñado por trabajadores que se negasen explícitamente a ser socios trabajadores.”⁷²
- “Los trabajadores que sustituyan a socios trabajadores o asalariados en situación de excedencia o incapacidad temporal, baja por maternidad, adopción o acogimiento.”⁷³
- “Las horas/año de trabajo realizadas en centros y unidades de trabajo de carácter subordinado o accesorio.”⁷⁴ En este punto, la ley autonómica es más específica y concreta lo que ha de considerarse como “trabajo prestado en centro de trabajo subordinado o accesorio. El centro de trabajo es la unidad productiva con organización específica que se ha dado de alta, como tal, ante la autoridad laboral⁷⁵. Serán considerados centros de trabajo subordinados o accesorios aquellos que carezcan de la autonomía necesaria para ser considerados una unidad productiva completa⁷⁶.

Así, la ley autonómica lo define como el prestado por trabajadores por cuenta ajena que contraten las Cooperativas para prestar servicios de duración

⁷⁰ Art. 139.1 y 144.2 de la Ley 4/1993.

⁷¹ Art. 80.7 a de la Ley 27/1999 y el art. 99.4 b de la Ley 4/1993.

⁷² Art. 80.7 b de la Ley 27/1999 y el art. 99.4 d de la Ley 4/1993.

⁷³ Art. 80.7 c de la Ley 27/1999 y el art. 99.4 c de la Ley 4/1993.

⁷⁴ Art. 80.7 d de la Ley 27/1999 y art. 99.4 b de la Ley 4/1993.

⁷⁵ Art. 1.5 del ET.

⁷⁶ CAMPS RUIZ, L.M., “El empresario”, CAMPS RUIZ L.M., y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (Coordinadores), Derecho del Trabajo, TIRANT LO BLANCH, 2016, p. 131 y 131.

determinada en los locales del cliente o beneficiario y para la administración pública, también aquellas actividades que deba realizar la Cooperativa en concepto de obras, montajes o actividades auxiliares que no constituyan el objeto social principal de la Cooperativa y se realicen fuera de los locales de la Cooperativa por exigencia de la actividad. En ningún caso se entenderán como trabajo subordinado o accesorio el que se realice bajo estas condiciones, pero tenga carácter estable y duración indefinida.⁷⁷ En cambio, la legislación estatal considera trabajo subordinado aquel que es prestado en el centro de trabajo subordinado o accesorio, también los servicios prestados directamente a la Administración pública y entidades que coadyuven al interés general, cuando son realizados en locales de titularidad pública.⁷⁸

La diferencia entre ambas legislaciones en este caso se sitúa en que la legislación autonómica otorga más seguridad jurídica puesto que determina más claramente cuáles son los supuestos que pueden considerarse como trabajo subordinado y cuáles no. Las razones por las cuales la legislación autonómica es más precisa son, por un lado, que nuestro modelo competencial, en las competencias que son compartidas, obliga a que el legislador estatal deje algo de margen de regulación al legislador autonómico, si el legislador estatal agotara la regulación, estaríamos en la práctica ante una competencia exclusiva del Estado. Por otro lado, que la legislación autonómica sea más concreta también se debe a que la Comunidad Autónoma Vasca muestra un mayor compromiso con las Cooperativas, debido a que en este territorio el número y su importancia es mucho mayor que en el ámbito estatal.

A partir de aquí ya no hay más coincidencias entre la ley estatal y la autonómica, siendo la ley estatal más laxa en este sentido y permitiendo escaparse de la limitación del 30% más horas de trabajo que la ley autonómica. Así, la ley 27/1999 excluye del cómputo del total de horas de trabajo realizadas para la Cooperativa las realizadas por trabajadores asalariados que hayan sido contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias, es decir, cuando la Cooperativa actúe como una Empresa de Trabajo Temporal.⁷⁹ Respecto de este epígrafe debo señalar que a raíz de una Consulta

⁷⁷ Art. 99. 4 a II Ley 4/1993.

⁷⁸ Art. 80. 7 último párrafo de la Ley 27/1999.

⁷⁹ Art. 80.7 e de la Ley 27/1999.

Vinculante realizada el 26 de septiembre de 2013 se dijo, con efectos legales que, cuando de la interpretación del art. 80.7 e de la Ley 27/1999 se han de deducir dos conclusiones:

La primera, que cuando la Cooperativa actué como una Empresa de Trabajo Temporal, es decir, cuando sea la Cooperativa de trabajo asociado quien ceda los empleados, las horas realizadas por los empleados puestos a disposición en las empresas usuarias no se computarán en el número de horas/año realizadas por ellos en la Cooperativa que actúa como ETT. Las ETTs son las empresas cuya actividad fundamental es la de poner a disposición de otra empresa, con carácter temporal, trabajadores por ella contratada⁸⁰. La empresa que recibe a los trabajadores es la empresa usuaria. Esta actividad empresarial está estrictamente regulada para evitar que se lleven a cabo cesiones ilegales de trabajadores.

La segunda conclusión es que también ha de deducirse *sensu contrario* que cuando sea la Cooperativa la “empresa usuaria” y no la cedente, las horas realizadas por los trabajadores sí que computarán para el cálculo horas/año.⁸¹

Esta consulta establece una pauta: Cuando en una Cooperativa de trabajo asociado haya trabajadores provenientes de una ETT, las horas realizadas por estos sí que se tendrán en cuenta para el computo, pero si la Cooperativa es la ETT no. Sin esta pauta podría darse el caso que las dos Cooperativas (tanto la empresa cedente como la usuaria fueran Cooperativas de trabajo asociado) computaran esas horas o, en el caso contrario, que ninguna de las dos lo hiciera. Esto sería más problemático porque entonces dejaría sin efecto la limitación del 30% de horas/año realizadas por trabajadores asalariados, 25% en el caso autonómico, porque supondría una vía de escape de la normativa.

Tampoco se contabilizarán las horas aplicadas por aquellos trabajadores con contrato en prácticas o para la formación⁸², ni los contratados en virtud de disposiciones de fomento del empleo de disminuidos⁸³ tanto psíquicos como físicos.⁸⁴

⁸⁰ Concepto legal de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, art. 1.

⁸¹ Consulta Vinculante V2854-13, de 26 de septiembre de 2013 de la Subdirección General de Impuestos sobre las Personas Jurídicas, LA LEY 3307/2013, p. 2 y 3.

⁸² Art. 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁸³ Disposición adicional vigésima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se prueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁸⁴ Art. 80. 7 puntos f y g de la Ley 27/1999.

c) El procedimiento por el que los trabajadores asalariados pueden acceder a la condición de socios.

Conforme ambas leyes el trabajador asalariado con contrato indefinido que justifique una antigüedad determinada debe ser admitido como socio trabajador sin necesidad de ningún periodo de prueba desde el momento en el que cumple tales requisitos durante un tiempo determinado, limitado por ley. La diferencia entre las dos legislaciones es que la ley estatal exige una antigüedad mayor, de dos años, mientras que la autonómica solo de uno. En cambio, la ley autonómica da un plazo mayor al trabajador asalariado para ejercitar este derecho, pudiendo hacerlo desde el momento en el que cumple los requisitos hasta 12 meses más tarde, siendo solo de 6 meses el plazo permitido por la ley estatal para que el asalariado opte o no por el ejercicio de su derecho a convertirse en socio⁸⁵.

Debido a, quizás, la intención de la ley autonómica de conseguir una expansión de las Cooperativas de trabajo asociado y un aumento de los socios trabajadores por razones económicas y políticas de la realidad local, prevé en su art. 99.5 II que los trabajadores asalariados que todavía no reúnan los requisitos del párrafo anterior para ejercer su derecho a convertirse en socios que participen en los resultados positivos de la Cooperativa, dejando la proporción en la que han de hacerlo en manos de los Estatutos, siempre y cuando sean superiores al 25% del retorno cooperativo reconocido a los socios de igual o equivalente clasificación profesional. El retorno cooperativo ya se instauró como uno de los principios de las Cooperativas en la *Rochadle Society of Equitables Pioneers* y se consagra como derecho en la ley estatal en el art. 58.4 y en la ley autonómica en el art. 23.1 f⁸⁶.

Parece que la ley autonómica ve a los trabajadores asalariados como futuros socios, por ello, para que no haya un agravio comparativo, les otorga una parte de lo que serán retorno cooperativo cuando finalmente sean socios. Es como si en las Cooperativas vascas los trabajadores asalariados no van a tener esa condición *sine die*, sino que es una situación temporal hasta que reúnan los requisitos para convertirse en socios, salvo, claro está, que rechacen voluntariamente adquirir tal condición (evidentemente, nadie puede ser obligado a convertirse en socio).

⁸⁵ Artículos 80.8 y 99.5 de las Leyes 27/1999 y 4/1993, respectivamente.

⁸⁶ MORGADO PANADERO, P., "El régimen laboral y de Seguridad Social de los socios trabajadores en las Cooperativas de trabajo asociado", *Actualidad Laboral*, Nº 28, Sección Doctrina, Semana del 8 al 14 Jul. 2002, Ref. XXXII, pág. 567, tomo 2, Editorial LA LEY.

Por mandato legal, la participación de los trabajadores asalariados en los resultados positivos de la Cooperativa tendrá condición de salario y tendrá la consideración de complemento según lo establecido en la normativa laboral, que es la que se les aplica porque son trabajadores asalariados. La participación en los beneficios de la Cooperativa tendrá que ser superior o igual al complemento legalmente previsto en la normativa laboral, si no lo es, entonces tendrá que otorgárseles, además de la participación, la cantidad suficiente para alcanzar la cantidad legal correspondiente como complemento⁸⁷.

d) El periodo de prueba

El periodo de prueba es un tiempo en el cual ya se es socio de la Cooperativa de trabajo asociado, pero la relación societaria entre el socio en pruebas y la Cooperativa de trabajo asociado se puede resolver unilateralmente por la simple voluntad del socio en pruebas como de la Cooperativa. El periodo de prueba de los socios, como más tarde veremos, es potestativo, y su razón de ser es examinar al socio en pruebas mediante la practica real para conocer si realmente tiene las destrezas y actitudes suficientes para desarrollar la actividad⁸⁸. La finalidad es la de garantizar que todos los socios tienen las aptitudes necesarias para serlo. Aquellos que se convierten en socios, pero que antes habían tenido una relación laboral con la Cooperativa de trabajo asociado no tendrán que pasar ningún periodo de prueba, porque ellos ya han demostrado que sí que tienen las capacidades necesarias para desarrollar con destreza sus obligaciones.

Las coincidencias entre ambas normas son que:

- El periodo de prueba solo se establecerá si así lo prevén los Estatutos, diciéndose en la norma estatal que, en todo caso, queda en manos del Consejo Rector el establecimiento del mismo, pudiendo reducirlo o incluso suprimirlo, dentro de los límites estatutarios.
- En ambos casos el periodo de prueba tendrá una duración máxima de 6 meses, salvo en los puestos que el Consejo Rector en la Ley estatal y los administradores en la autonómica, consideren que exigen condiciones especiales, en cuyo caso el periodo de prueba podrá prolongarse hasta los 18 meses. Estos puestos que

⁸⁷ Art. 99.5 II, relacionado con el 67.5 de la Ley 4/1993.

⁸⁸LASSALETTA GARCÍA, P.J., "El acceso a la condición de socio en la sociedad Cooperativa de trabajo asociado", Derecho Mercantil, REUS, 2010, p. 233.

requieren condiciones especiales serán los que el Consejo Rector/administradores determinen como tales o lo que directamente así califique la Asamblea General de la Cooperativa. En ningún caso podrá exceder el 20% de socios trabajadores de la entidad.

- En ambas legislaciones se entiende que los socios en periodo de prueba disfrutaban de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones con la particularidad de que podrán resolver la relación por decisión unilateral, tanto del Consejo Rector/administración como del propio socio en periodo de prueba. Tampoco podrán ser elegidos para los cargos de los órganos societarios, ni podrán ser obligados ni están facultados a hacer aportaciones de capital ni les alcanzará la imputación de pérdidas que se produzcan en la Cooperativa, ni tampoco tendrán derecho al retorno cooperativo. En cambio, en la ley española se hace referencia expresa a que los socios en periodo de prueba no tendrán derecho a votar en la Asamblea General punto alguno que les afecte personal o directamente, en cambio, no se limitación del derecho a voto en la ley vasca, a pesar de que sí que se les niega expresamente el derecho a sufragio pasivo.⁸⁹

El art. 81.3 e de la Ley 27/1999 dice muy claramente que “No les alcanzará la imputación de pérdidas que se produzcan en la Cooperativa durante el período de prueba, ni tendrán derecho al retorno cooperativo”. Esta disposición se debe a que la legislación anterior⁹⁰ no contenía tal privación de percibir el retorno cooperativo y, por tanto, los socios en periodo de prueba sí que lo recibían. Esto producía una descompensación, porque sí que se les excluía de la imputación de pérdidas, de tal manera, que de producirse estar ultimas, los socios tendrían que responder de las pérdidas ellos solos, mientras que las ganancias sí que las tenían que repartir con los aspirantes a socios (PAZ CANALEJO).

⁸⁹ Art. 81 Ley 27/1999 y art. 100 Ley 4/1993.

⁹⁰ Ley de Cooperativas 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas.

e) Régimen disciplinario⁹¹

En ambas legislaciones se establece que el Régimen disciplinario será el establecido en los Estatutos o en el Reglamento de Régimen Interno, o en su defecto, en el caso vasco, el marco básico establecido en la Asamblea General.

El Régimen disciplinario regulará los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación del trabajo, los órganos y personas encargadas de su sanción y los procedimientos sancionadores, con expresión de los trámites recursos y plazos.

El único órgano con capacidad para acordar la expulsión de un socio trabajador será el Consejo Rector o su homólogo autonómico, los administradores de la Cooperativa⁹². Esta decisión es recurrible en un plazo de 15 días desde que es notificada ante el Comité de Recursos o, en su defecto, ante la Asamblea General. En la ley estatal se dice que el Comité de Recursos tiene un plazo de dos meses para resolver desde que conoce el asunto en el ámbito estatal y de 30 días en el ámbito autonómico. El plazo de la Asamblea General tiene un cómputo distinto puesto que no es de un tiempo determinado, sino que esta está obligada a resolver el recurso en la próxima convocatoria, es decir, en la primera convocatoria de la Asamblea General que se celebre a partir de que se interponga el recurso. La ley española dice que si no hay resolución expresa del recurso se entenderá que ha sido admitido.⁹³

La expulsión no será ejecutiva hasta que se haya ratificado por el Comité de Recursos o por la Asamblea General o, en su caso, hasta que haya transcurrido el plazo para interponer el recurso. Aun así, el Consejo Rector/Administradores Sociales podrán suspender al socio trabajador en su empleo, conservando este, provisionalmente, su derecho al anticipo laboral en el caso autonómico y todos sus derechos económicos en el caso estatal, como si estuviera prestando trabajo.

Este punto, como los siguientes, son de gran importancia para la comparación que más tarde se hará entre los derechos y obligaciones de los socios trabajadores y los derechos y obligaciones de los trabajadores asalariados conforme el ET.

⁹¹ Art. 82 de la Ley 27/1999 y Art. 102 de la Ley 4/1993.

⁹² Art. 82.3 I de la Ley 27/1999 y art. 28.1 de la Ley 4/1993.

⁹³ Art. 82.3 II de la Ley 27/1999 y art. 28.2 de la Ley 4/1993.

f) Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos.⁹⁴

En ambas legislaciones el encargado de la regulación de todo lo relativo a la jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos serán los Estatutos o el Reglamento de régimen interno y, en su defecto, la Asamblea General. En este caso, la Ley 4/1993 no hay una lista de mínimos, que sí que hace la ley estatal. Así, la Ley 27/1999 dice que, los órganos antes mencionados de las Cooperativas regularan lo relativo a estas materias, respetando como mínimo:

- Un descanso de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. En la ley autonómica el único mínimo que se establece en relación con el régimen de trabajo es el de que los socios trabajadores menores de dieciocho años estarán sujetos a las limitaciones para trabajos nocturnos o para trabajos insalubres, penosos, nocivos o peligrosos que establezca la legislación laboral para trabajadores menores de 18 años⁹⁵, sin hacer otra referencia al respecto. La ley estatal, sobre los menores de 18 dice que no podrán realizar más de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana.
- También han de respetarse, al menos, las fiestas de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre, salvo en los supuestos excepcionales que lo impida la naturaleza de la actividad empresarial que desarrolle la Cooperativa.
- Las vacaciones anuales y, al menos, las del punto anterior serán retribuidas a efectos de anticipo societario.
- Las vacaciones anuales de los menores de 18 y los mayores de 60 años tendrán una duración mínima de un mes.
- Los socios trabajadores previo aviso y con justificación tendrán derecho a ausentarse por 15 días en caso de matrimonio, dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, siendo prorrogables a 4 en caso de necesidad de desplazamiento, un día en caso de traslado de domicilio habitual, el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y, por último, las funciones de representación en el movimiento cooperativo.

⁹⁴ Art. 83 Ley 27/1999 y art. 101 de la Ley 4/1993.

⁹⁵ Art. 99.7 II Ley 4/1993.

Una vez establecidos los mínimos, los encargados de la regulación de esta materia podrán ampliar los supuestos, siendo su deber el fijar si los permisos serán retribuidos a efectos de anticipos societarios y en qué proporción.

g) Suspensión, excedencias y baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Este apartado debemos subdividirlo en dos partes diferenciadas: la suspensión y baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las Leyes 27/1999 y 4/1993 y la suspensión por causas distintas a las anteriores y excedencias que solo se recogen en la Ley 27/1999.

En primer lugar, sobre la suspensión y baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción debemos a su vez diferenciar la suspensión de la baja obligatoria. Así, la suspensión es la paralización temporal de la obligación y el derecho del socio trabajador a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación, eso sí conservando el resto de sus derechos y obligaciones como socio⁹⁶. En la suspensión al socio se le reserva el puesto de trabajo (no en la ley autonómica) y recobra la plenitud de sus derechos y obligaciones como socio al cesar las causas legales de suspensión, pero, durante el periodo de suspensión, no participa en las pérdidas ni en las ganancias y tampoco tendrá derecho a votos.⁹⁷ En cambio, la baja obligatoria es la cesación de la relación societaria con la Cooperativa, por tanto, el cese definitivo de la condición de socio. Los socios trabajadores que sean baja obligatoria tendrá derecho a la devolución inmediata de sus aportaciones voluntarias realizadas los dos años anteriores según ambas leyes, y de no devolverse de manera inmediata, según la ley estatal, estas cantidades devengarán el interés legal del dinero y si el exsocio trabajador es titular de aportaciones cuyo reembolso en caso de baja pueda ser rehusado incondicionalmente por el Consejo Rector⁹⁸, entonces tendrá que ser adquirido en un plazo no superior a 6 meses, por los socios que permanezcan en la Cooperativa. En la ley vasca se dice, que los exsocios que así lo sean por baja obligatoria conservarán un derecho preferente de ingreso cuando se creen nuevos puestos de trabajo de contenido similar al que ocupaban, en los dos años siguientes a la cesación de la

⁹⁶ Art. 84.1 y 4 l de la Ley 27/1999 y art. 103.1 de la Ley 4/1993.

⁹⁷ Art. 84.2 de la Ley 27/1999 y art. 103.1 III de la Ley 4/1993.

⁹⁸ Art. 45.1 b de la Ley 27/1999 por remisión del art. 85.3 de la misma ley.

relación⁹⁹, pero esto no hay que confundirlo con una suspensión, porque los socios suspendidos temporalmente tienen una reserva de puesto, no un derecho preferente de ingreso. La reserva de puesto es mucho más beneficiosa porque con el socio trabajador tiene derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo que tenía antes de la suspensión cuando cesen las causas que dieron lugar a la misma. En cambio, con el ingreso preferente, el trabajador solo tiene derecho a que sea llamado a reincorporarse cuando surja una vacante en el mismo grupo profesional o parecido al que ocupaba antes de la causa de suspensión o excedencia. Por tanto, cuando se tiene una reserva de puesto de trabajo se tiene la garantía de volver al mismo puesto, en cambio, el derecho de ingreso preferente, como su propio nombre indica, no es más que una preferencia y puede ser que otro trabajador ocupe el lugar vacante por tiempo indefinido.

Las causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor, que recuerdan mucho a las del ET como más tarde abordaré, pueden causar la suspensión o la baja obligatoria. Es decir, las mismas causas podrían llevar a la Asamblea General a adoptar la suspensión o la baja laboral, ello dependerá de si a razón esas causas para mantener la viabilidad empresarial ¹⁰⁰de la Cooperativa sea necesario o no reducir con carácter definitivo el número de puestos de trabajo, o baste con la suspensión temporal de los mismos. En el caso de la suspensión, la Asamblea General tendrá que declarar la necesidad de esta medida, salvo que este ya prevista en el Estatuto de la Cooperativa, mientras que en la baja obligatoria basta el criterio de la Asamblea General, sin que sea necesario declarar la necesidad, y podrá determinar ella o el Consejo Rector (no da la opción de que sean los administradores quienes lo hagan en la ley vasca)¹⁰¹, si el Estatuto prevé esta posibilidad, quienes serán los socios que pasaran a la condición de baja obligatoria.

En segundo lugar, debo hablar sobre las restantes causas por las cuales se puede adoptar la suspensión y las que son la base jurídica para el otorgamiento de excedencias. A este respecto la ley vasca se mantiene muda y, por tanto, solo se va a analizar la ley estatal. Esta y las siguientes causas de suspensión, al igual que las de excedencias, recuerdan mucho a las previstas para los trabajadores dependientes en el ET, pero esta cuestión será analizada más adelante.

⁹⁹ Art. 103.2 I de la Ley 4/1993.

¹⁰⁰ Art. 85.1 y 84.1 f y art. 84.3

¹⁰¹ Art. 103.2 de la Ley 4/1993.

La Ley 27/1999 prevé otras seis causas para la suspensión: la incapacidad temporal, maternidad/paternidad o adopción o acogimiento de menores de 5 años, cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo, privación de libertad mientras que no exista sentencia condenatorio, excedencia forzosa, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo del socio trabajador y por razones disciplinarias.

Aunque en todas se prevea la suspensión, dependiendo de la causa que la habilita, las consecuencias son distintas, pudiendo ser diferenciadas en tres grupos distintos:

1. Cuando la suspensión es por cumplimiento militar o análogo o se trata de la excedencia forzosa por designación de cargo público, el socio trabajador pierde su derecho a percibir anticipos y retornos, el derecho al voto y a ser elegido para ocupar cargos sociales y además, adquiere la obligación de guardar secreto sobre aquellos asuntos que puedan perjudicar el interés social de la Cooperativa y, en todo caso, si la Asamblea General acuerda la realización de nueva aportaciones obligatorias, estos socios también deberán realizarlas. En cambio, los socios en situación de suspensión por causas ajenas a estas conservan todos sus derechos y obligaciones como socios¹⁰².
2. En todos los casos de suspensión, salvo cuando lo sea por causas disciplinarias o económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de la fuerza mayor, la Cooperativa podrá sustituir a los socios trabajadores por trabajadores dependientes asalariados con contrato de duración determinada en los que conste la persona que sustituye y la causa que lo motiva. Como ya hemos hecho referencia en el apartado, estas horas no se computarán a la hora de calcular el límite máximo de horas de trabajo anuales que pueden realizar los trabajadores dependientes en las Cooperativas de trabajo asociados en relación con las que trabajan los socios, cuyos límites son del 30% en esta ley, y del 25% en la ley vasca¹⁰³.
3. Todos los socios cuya relación quede en suspensión tienen derecho a la reserva de su puesto de trabajo (es una de las diferencias con la baja obligatoria), pero en el caso de la incapacidad temporal que derive en permanente (según las normas de la Seguridad Social), este derecho se perderá, y en el caso de que la incapacidad

¹⁰² Art. 84.4 de la Ley 27/1999.

¹⁰³ Art, 84.5 de la Ley 27/1999.

derive en absoluta o en gran invalidez, el socio cambiara su situación de suspensión a baja obligatoria. En los casos de reserva de puesto por cumplimiento de servicio militar o análogo o por designación de cargo público, la reserva de puesto caducara al mes al mes a partir de la cesación de tal servicio, cargo o función. Por tanto, si el socio en suspensión no vuelve a su trabajo al mes de finalizar dicha tarea, perderá su reserva de puesto que se convertirá en un derecho preferente de ingreso¹⁰⁴.

Respecto a la suspensión por maternidad/paternidad o adopción o acogimiento de menores de 5 años, la Ley establece que, en caso de parto, la madre tendrá derecho a 16 semanas de suspensión ininterrumpidas, que se prolongaran a 18 cuando se trate de un parto múltiple, En todo caso, las 6 primeras deberá disfrutarlas la madre y el resto se distribuirán a opción de la interesada. El padre, si trabaja, tendrá derecho a disfrutar de hasta las últimas cuatro semanas de suspensión y la madre podrá incorporarse al trabajo siempre que una vez transcurridas esas seis semanas y no haya ya ningún riesgo para la salud. En caso de adopción, si el adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá la misma duración que en caso de parto, la diferencia es que las 16 semanas se dividirán como los padres elijan. Si el adoptado es mayor de 9 meses pero menor a 5 años, la suspensión se reduce a 6 semanas. El momento de referencia para la contabilización de la suspensión en caso de adopción es la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En la adopción, si los dos progenitores trabajan, solo uno de ellos podrá ejercitar el derecho de suspensión.¹⁰⁵

En cuanto a las excedencias, hablaremos de las voluntarias puesto que la excedencia por elección a cargo público o función de representación de la Cooperativa es una excedencia que denominaríamos como forzosa y, por ello, se acerca más a la figura de la suspensión que de la excedencia en si. Las excedencias voluntarias las ha de regular el Estatuto de la Cooperativa o el Reglamento de Régimen Interno, y en su defecto de los dos anteriores, la Asamblea General. En todo caso habrá de preverse la posibilidad de concederlas, la duración máxima, que la determinará el Consejo Rector. La regulación de las excedencias queda en manos de la Cooperativa, pero en ningún caso se podrá hacer una reserva de puesto, sino que el socio en excedencia tendrá un derecho preferente de reingreso para cuando surjan vacantes de trabajos igual o similares al suyo y sus derechos y obligaciones

¹⁰⁴ Art. 84.2 II y III.

¹⁰⁵ Art. 82.2 párrafos III a VII de la Ley 27/1999.

serán los mismos que los socios que han sido elegidos para un cargo público o representación de la Cooperativa, que he analizado en el punto primero de este mismo epígrafe.¹⁰⁶

h) Cuestiones contenciosas

Dada la especial relación de los socios trabajadores con la Cooperativa de trabajo asociado, los órganos competentes para las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las Cooperativas y los socios trabajadores por su condición especial serán los del orden social¹⁰⁷. A tal efecto, se consideraran materias que afectan exclusivamente a los socios trabajadores y a las Cooperativas de trabajo asociado por sus especialidades las que precisamente se vean afectadas por su normativa especializada y, en todo caso, las relativas a la percepción de los anticipos laborales o de las prestaciones complementarias o sustitutivas de los mismos en la medida que sean exigibles; a los recursos por sanciones impuestas por infracción de normas de disciplina socio-laboral, incluida la de expulsión por tal motivo; a las situaciones de suspensión del trabajo y excedencias; a materias de Seguridad Social y al acceso del trabajador asalariado a la condición de socio trabajador¹⁰⁸. Para la resolución de estos casos se aplicará, con preferencia, la Ley (estatal o la autonómica), los Estatutos de la Cooperativa que se trate, el Reglamento de Régimen Interno o cualquier acuerdo interno válido de la Cooperativa y los principios cooperativos¹⁰⁹. La ley española establece que las cuestiones sociales de este tipo se someterán a la jurisdicción social conforme el artículo 2.º del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y que los órganos del orden social competentes para resolver tienen *vis atractiva* sobre el conocimiento de cuantas cuestiones litigiosas que surjan al respecto derivadas de los derechos y obligaciones surgidos por la actividad cooperatizada.¹¹⁰ Además, para poder acudir a los tribunales, la ley estatal exige que se agote primero el procedimiento interno establecido por los Estatutos para lo cual se suspenderá el computo de los plazos de prescripción y de caducidad para el ejercicio de las acciones correspondientes.¹¹¹

¹⁰⁶ Art. 84. 6 de la Ley 27/1999.

¹⁰⁷ Art. 87.1 de la Ley 27/1999 y art. 104 I de la Ley 4/1993.

¹⁰⁸ Art. 104 II de la Ley 4/1993.

¹⁰⁹ Art. 87.1 de la Ley 27/1999 y art. 104 III de la Ley 4/1993.

¹¹⁰ Art. 87.1 de la Ley 27/1999.

¹¹¹ Art. 87.3 de la Ley 27/1999.

Subsidiariamente, los conflictos no basados en este especial vínculo sociolaboral y que sean análogos a los que puedan surgir entre cualquier socio y las Cooperativas de otras clases se someterán al orden civil¹¹².

i) Sucesión de empresas, contrataciones y concesiones.

Solo la ley estatal prevé que en el caso de que una Cooperativa de trabajo asociado se subrogue en los derechos y obligaciones del anterior titular, los trabajadores afectados puedan incorporar en la condición de socios trabajadores si cumplen con la condición de antigüedad de dos años en la empresa anterior y, en ese caso, no se les podrá exigir periodo de prueba. Para este caso, el computo de horas/año no se tendrá en cuenta y su exceso, de haberlo, no producirá efecto alguno.

En el caso de que la Cooperativa de trabajo asociado cese por causas no imputables a la misma, si esta Cooperativa es adquirida por un nuevo empresario, los socios trabajadores perderán tal condición (porque ya no es una Cooperativa de trabajo asociado), pero su estado laboral será el que habrían tenido como trabajadores por cuenta ajena si durante el periodo que fueron socio trabajadores hubieran sido trabajadores dependientes.¹¹³

¹¹² Art. 87.2 de la Ley 27/1999 y art. 104 I de la Ley 4/1993.

¹¹³ Art. 86 de la Ley 27/1999.

III. Comparativa entre los derechos y obligaciones de los trabajadores dependientes regulados por el Estatuto de los Trabajadores y los de los socios trabajadores

A. Conceptos

Para comparar los derechos y obligaciones de los socios trabajadores y de los trabajadores asalariados debo, en primer lugar, definir correctamente ambas figuras. Previamente se ha definido lo que es un socio trabajador pero, a efectos de recordarlo, podemos decir que lo es la persona física cuya condición de socio en una Cooperativa está vinculada con su participación efectiva, personal y directa en la misma para la producción de bienes y/o prestación de servicios que conformen el objeto social¹¹⁴. En cambio, el trabajador asalariado es la persona física que, de manera voluntaria, presta sus servicios a cambio de un salario retribuido por cuenta ajena, dentro del ámbito organizativo y de dirección de otra persona, el empresario¹¹⁵.

B. Las medidas que se pueden adoptar por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el marco de la Ley de Cooperativas y del Derecho de Trabajo (ET)

Las medidas que se pueden adoptan en nuestras leyes de Cooperativas (la estatal y la autonómica) en los casos de crisis ya las he analizado en el apartado f del epígrafe anterior, pero ahora lo que voy a hacer es comparar lo regulado en las leyes de Cooperativas y lo que tienen en común con lo regulado en su equivalente en la legislación laboral española.

Pues bien, para poder hacer un buen análisis al respecto, vamos a definir brevemente los conceptos:

En primer lugar, las causas económicas son, al igual que las otras tres, situaciones de crisis, cuya especialidad es el dinero o resultados de la empresa. Se entenderá que se dan dichas causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, pérdidas actuales o previstas, disminución persistente del

¹¹⁴ GONDRA ELGUEZABAL, G., "Cooperativas de Trabajo Asociado", HERNANDEZ MERINO, S. (Coordinador), Manual de Derecho de Sociedades Cooperativas, GEZKI, 2007, p. 265-266.

¹¹⁵ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., "El trabajador", CAMPS RUIZ, L.M. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (Coordinadores), Derecho del Trabajo, TIRANT LO BLANCH, 2016, p. 105-108.

nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución de ingresos o de ventas es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. O sea, si una empresa, durante tres trimestres consecutivos, tiene una bajada de ventas, se entendería técnicamente que está en dificultades económicas, aunque siga teniendo beneficios.¹¹⁶

En segundo lugar, las otras tres causas son cambios, la diferencia entre ellas está en donde se producen los mismos; Son causas técnicas los cambios que se producen en los medios o instrumentos de producción, causas organizativas los cambios en los sistemas, métodos de trabajo o modo de organizar la producción y causas productivas cuando los cambios se produzcan en la demanda de producción o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.¹¹⁷

En conclusión, tanto para el sector cooperativista como para el de los trabajadores asalariados los conceptos son los mismos. La diferencia ni siquiera radica en las medidas a las que puede optar una y otra, si no, en cuándo pueden optar por ellas.

En general podríamos decir que las Cooperativas de trabajo asociado tienen una gran amplitud de medidas, de hecho, pueden optar por las mismas que las sociedades personalistas, la diferencia es que tendrán que ser acordadas por la Asamblea General. Así, las Cooperativas de trabajo asociado apenas encuentran límites a su autonomía de la voluntad y, siempre y cuando se siga el procedimiento adecuado, ellas mismas son quienes tienen la capacidad para tomar sus propias decisiones en casos de crisis. Así, estas pueden optar por la movilidad geográfica, por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la reducción de jornada (los antiguos EREs) y a la suspensión de empleo y sueldo, incluso pueden optar por el despido, o más bien por su equivalente en el Derecho de Cooperativas, la baja obligatoria. Pero en el caso del despido/baja obligatoria hay una diferencia sustancial entre ambas regulaciones, puesto que en el Estatuto de los Trabajadores se recoge el despido como una de las diferentes maneras a través de la cual la empresa puede hacer frente a la situación de crisis, en cambio, en las Cooperativas de trabajo asociado, conforme a la Ley 4/1993 de Cooperativas de Euskadi, la baja obligatoria ha de ser última opción, es decir, configura la baja obligatoria como la *última ratio*¹¹⁸, por tanto, solo aplicable en el caso de que todas las demás medidas no

¹¹⁶ Art. 47.1 II del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹¹⁷ *Ibidem*, apartado III.

¹¹⁸ ALKORTA BENGOTXEA, A. "El empleo en las Cooperativas de trabajo asociado: ¿derecho al trabajo o factor productivo? Lan Harremanak, 32, 2015-I, p.43-46.

sean suficientes para hacer frente a la crisis, mientras que el Estatuto de los Trabajadores permite que se opte por el despido, sin subordinación alguna, es decir, que el despido es una medida más, al mismo nivel que el resto. En el Estatuto de los trabajadores no se subordina al despido al fracaso de otras medidas, el empresario de hecho puede optar directamente por el mismo.

En cambio, hay voces que consideran que la baja obligatoria supone un despido libre y gratuito¹¹⁹ de los socios trabajadores, con menos derechos que los trabajadores asalariados que han sido despedidos. Desde la Sentencia 2609/12 de 30 de octubre de 2012 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco¹²⁰ queda claro que los socios trabajadores que hayan sido objeto de una baja obligatoria no tienen derecho a una prestación por desempleo. Esta sentencia viene a ratificar la sentencia de 5 de julio de 2012 de la Sala de lo Social nº3 de Donostia-San Sebastián por la cual no se concede a un socio trabajador dicha prestación por desempleo por entender el Tribunal que no son de aplicación los preceptos contenidos en el derecho laboral a través del art. 104¹²¹ de la Ley 4/1993 de Cooperativas de Euskadi, puesto que la única relación entre el socio trabajador con la Cooperativa es la societaria. Antes de la modificación de la Ley de Cooperativas de Euskadi mediante el Real Decreto 1043, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, los socios que fueran objeto de una baja obligatoria no tenían derecho a ningún tipo de prestación, pero tampoco de reintegro de las aportaciones societarias. Como ya he expresado antes, esto último sí que ocurre ahora y aquel que sufra una baja obligatoria

¹¹⁹ GONDRA ELGUEZABAL, G., “Despido libre y gratuito de los socios trabajadores; comentarios a la Sentencia 26/09/12 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social), GEZKI, nº9, 2013, p P.146 a 149.

¹²⁰ A partir de ahora TSJPV.

¹²¹ Los órganos jurisdiccionales del orden social conocen de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las Cooperativas de trabajo asociado y sus socios trabajadores por su condición de tales. En consecuencia, los conflictos no basados en este especial vínculo sociolaboral y que sean análogos a los que puedan surgir entre cualquier socio y las Cooperativas de otras clases siguen sometidos a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales del orden civil.

A estos efectos se considerarán materias que afectan exclusivamente a la relación típica entre la Cooperativa de trabajo asociado y sus socios trabajadores las relativas a la percepción de los anticipos laborales o de las prestaciones complementarias o sustitutivas de los mismos en la medida que sean exigibles; a los recursos por sanciones impuestas por infracción de normas de disciplina socio-laboral, incluida la de expulsión por tal motivo; a las situaciones de suspensión del trabajo y excedencias; a materias de Seguridad Social; al acceso del trabajador asalariado a la condición de socio trabajador y, en general, a los derechos y obligaciones derivados precisamente de las normas internas de régimen del trabajo cooperativo.

tiene derecho al reintegro de las aportaciones obligatorias¹²² realizadas a favor de la Cooperativa que no serán superiores al 30% en caso de expulsión.

En estos casos resulta que un trabajador asalariado que ha sido despedido por las mismas causas objetivas de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se encuentra más amparado que el socio trabajador que ha sido objeto de una baja obligatoria por las mismas causas porque el trabajador asalariado tiene derecho a una prestación por desempleo 20 días por año de servicio prestado¹²³, mientras que el socio trabajador no.

Bien es cierto que hay jurisprudencia del Tribunal Supremo ¹²⁴que considera a los socios trabajadores no son simples socios de una Cooperativa, sino que les reconoce un *status* mixto entre socios y trabajadores y que, por lo tanto, también su relación con la Cooperativa es, en parte, societaria y en parte laboral. En cambio, actualmente se considera que esta jurisprudencia ya está superada, y remitiendo al epígrafe de “la condición del socio trabajador”, desde que el legislador recogió expresamente que la relación entre el socio trabajador es societaria no hay lugar a interpretación en ningún otro sentido.

C. Diferencias entre la regulación de los socios trabajadores y los trabajadores asalariados en materia de descanso, semanal y diario, fiestas y permisos.

En el apartado II, letra C, punto f) he comparado la regulación sobre esta materia entre la legislación estatal y autonómica de Cooperativas, pero en este apartado lo que voy a hacer es comparar lo que las leyes de Cooperativas recogen para los socios trabajadores con lo que el ET recoge para los trabajadores dependientes.

En primer lugar, en lo que respecta al descanso mínimo diario¹²⁵, los trabajadores asalariados y los socios trabajadores tienen derecho a un mínimo de 12 horas entre jornada y jornada. Por otro lado, sobre el descanso mínimo semanal, ¹²⁶el ET establece que será de un mínimo de día y medio por semana y que, por regla general, corresponderá al día

¹²² Art. 63.1 de la Ley 4/1993.

¹²³ Art. 53.1 b) del ET.

¹²⁴ Entre otras; STS de 19 de mayo de 1987, STS 29 de mayo de 1990.

¹²⁵ Art. 34.3 ET y art. 83 de la Ley 27/1999.

¹²⁶ Art. 37.1 I del ET.

entero del domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes, aun así, el descanso mínimo semanal es acumulable hasta 14 días. Las leyes de Cooperativas no establecen un periodo de descanso semanal mínimo más que para los menores de 18 años,¹²⁷ que será de dos días ininterrumpidos, al igual que en el ET.

En segundo lugar, sobre las fiestas, las normas sobre Cooperativas como las de los trabajadores asalariados obligan a dar como día festivo los correspondientes a la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre¹²⁸. Parece que los socios trabajadores también tienen derecho a la festividad correspondiente al día del trabajador, aunque su condición sea la de socios, como ya hemos visto antes. El ET obliga a que haya como máximo 14 días con carácter de fiesta laboral, es decir, retribuidos y no recuperables. Las cuatro fechas arriba mencionadas son de carácter obligatorio y las otras 12 serán otras festividades, 2 debiendo corresponder al ámbito local¹²⁹. La legislación para los socios trabajadores no establece ningún mínimo ni máximo, solo hace referencia a esos cuatro días que sí o sí tienen que ser festivos. Para el resto, se estará a lo dispuesto en los Estatutos Cooperativos, Reglamento de Régimen Interno o a lo pactado en la Asamblea General de cada Cooperativa.¹³⁰

En segundo lugar, ambas regulaciones conceden el mismo tiempo y por los mismos motivos los siguientes permisos:

- Matrimonio
- Nacimiento de hijo y hospitalización de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.
- El tiempo necesario para realizar las funciones de representación de la Cooperativa o, en el caso de los trabajadores asalariados, de representación del cargo sindical o representación del personal.¹³¹

¹²⁷ Art. 99.7 II de la Ley 4/1993 y art. 37.1 I del ET.

¹²⁸ Art. 37.2 I ET y art. 83.1 c) de la Ley 27/1999.

¹²⁹ Art. 37.2 del ET.

¹³⁰ Art. 101 de la Ley 4/1993 y art. 83.2, último párrafo de la Ley 27/1999.

¹³¹ Art. 37.3 del ET y art. 83.2 de la Ley 27/1999.

Las diferencias se hayan en que en el caso de los trabajadores asalariados, cuando el permiso se haya concedido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, se tendrá que descontar del salario la cantidad percibida en compensación por esa labor y también, que si tal permiso impide al trabajador, en un periodo de tres meses la prestación de más del 20% de las horas laborales que le correspondan por contrato, el empresario está capacitado para pasarlo a situación de excedencia¹³².

La legislación laboral concede un permiso que no lo hace la legislación de Cooperativas y es el de realización de exámenes para la preparación para el parte y otros relacionados para la adopción. También permite la reducción de jornada y salario a los trabajadores que tengan bajo su tutela a menores de 12 años o a personas con discapacidad que no realicen ninguna actividad laboral, reducción de una hora, que se podrá dividir en dos, para la lactancia y la reducción para el cuidado de hijos menores con cáncer u otra enfermedad grave¹³³. Esto no significa que en las Cooperativas de trabajo asociado no existan este tipo de permisos, pero tendrán que ser pactados por la Asamblea General y recogidos en los Estatutos o en los Reglamentos de Régimen Interno. En cambio, en la legislación laboral, el empresario está obligado a concederlos en los casos en los que se cumplan todas las condiciones legales. Al igual que los socios de las Cooperativas de trabajo asociado pueden pactar una mayor protección en estos casos en la Asamblea, los trabajadores asalariados podrán ampliar estos permisos y sus derechos a través del Convenio Colectivo¹³⁴.

Para finalizar este epígrafe con una similitud, los socios trabajadores como los trabajadores dependientes tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones retribuidas y no sustituibles por compensación económica¹³⁵.

D. Diferencias en la suspensión y las excedencias en las Cooperativas y en el ET.

Se podría decir que las diferencias son más bien pocas o casi ninguna. En ambos casos la suspensión se basa en la “paralización” de la obligación del trabajador o socio trabajador

¹³² Art. 37.3d) del ET.

¹³³ Art. 37 puntos 4 a 6 del ET.

¹³⁴ Último párrafo del art. 37 del ET y el ya mencionado último párrafo del art. 83 de la Ley 27/1999.

¹³⁵ Art. 38 del ET y art. 83.1 e) de la Ley 27/1999.

de realizar su trabajo y del mismo modo, la paralización de la obligación del empresario a pagar el salario y, en el caso de la Cooperativa, la suspensión de los derechos económicos de los socios. Las causas para la suspensión son el mutuo acuerdo, causas consignadas en el contrato (solo asalariados), incapacidad temporal, nacimiento, adopción, acogimiento de un menor de seis años en el ET y de cinco años en las Cooperativas, riesgos durante el embarazo o la lactancia natural, privación de libertad mientras no haya sentencia, causas disciplinarias, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la excedencia forzosa/baja obligatoria¹³⁶ y, específicamente en el caso de los trabajadores asalariados, el ejercicio del derecho a huelga, cierre legal de la empresa o el abandono del puesto de trabajo en el caso de las víctimas de violencia de género¹³⁷.

En los permisos por maternidad/paternidad y adopción los plazos son los mismos y podríamos decir que nos encontramos en un escenario de equiparación entre los trabajadores y los socios trabajadores.

E. El despido del trabajador y la expulsión del socio trabajador.

El despido es como conocemos a la forma de extinción del contrato de trabajo que sucede por voluntad unilateral del empleador¹³⁸. A diferencia de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, el despido necesita de varios elementos¹³⁹ para ser considerado como procedente:

- Tiene que tener una causa.
- Una comunicación por escrito conocida como “La carta de despido” en la cual aparezcan la causa y la fecha.
- Debe contener la liquidación.

El despido puede categorizarse en cuatro grandes grupos: Los despidos disciplinarios, los despidos colectivos, los despidos por fuerza mayor y los despidos por causas objetivas:

¹³⁶ Art. 45 del ET y art. 84 de la Ley 27/1999.

¹³⁷ Apartados l), m) y n) del art. 45.1 del ET.

¹³⁸ Art. 49.1 k). del ET.

¹³⁹ Art.49.2 del ET.

- i. El despido disciplinario es aquel que tiene su base en un incumplimiento grave y culpable del trabajador¹⁴⁰. El ordenamiento jurídico laboral permite al empresario resolver el contrato de trabajo de manera unilateral porque la otra parte, el trabajador, ha incumplido sus obligaciones laborales. Esta facultad del empresario se engloba entre las que le son propias por ostentar el poder disciplinario en la relación laboral.¹⁴¹
- ii. El despido colectivo es la resolución de al menos 10 contratos laborales¹⁴² por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las causas en los despidos colectivos pueden ser las mismas que en los despidos por causas objetivas, la diferencia estriba en el número de trabajadores afectados y en el procedimiento, puesto que en los colectivos será preceptiva la intervención de los representantes de los trabajadores¹⁴³.
- iii. El despido por fuerza mayor es aquel que acontece cuando concurre un hecho imprevisible e involuntario que imposibilita definitivamente la prestación de trabajo¹⁴⁴. La jurisprudencia ha sido quien ha delimitado el concepto de fuerza mayor del que se entiende que el elemento esencial es la involuntariedad. Este despido tiene la especialidad de que requiere de la intervención de la Autoridad Laboral para la constatación del hecho que justifica la fuerza mayor mediante un procedimiento administrativo especial¹⁴⁵.
- iv. Como ya he adelantado, el despido por causas objetivas puede basarse en las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero también en la ineptitud sobrevenida, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, el absentismo laboral o la falta de consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo¹⁴⁶. En general,

¹⁴⁰Art. 54.1 del ET.

¹⁴¹BLASCO PELLICER, A., "La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario", CAMPS RUIZ, L.M. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M (Coordinadores), Derecho del Trabajo, TIRANT LO BLANCH, 2016, p. 512-513.

¹⁴² Art. 51.1 del ET: "A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores"

¹⁴³ BLASCO PELLICER, A., *Op. Cit.*, p. 532-533.

¹⁴⁴ BLASCO PELLICER, A. *Op. Cit.*, p. 546 y 547.

¹⁴⁵ Art. 51.7 del ET.

¹⁴⁶ Art. 52 del ET.

podemos decir que el despido por causas objetivas engloba todas aquellas decisiones unilaterales del empresario de resolver la relación laboral ante situaciones que inciden negativamente en la empresa y que legalmente se consideran suficientes para justificar de tal decisión¹⁴⁷.

Pero, sea cual sea la causa del despido, la diferencias entre el despido y la expulsión son:

La expulsión es la sanción disciplinaria más grave dentro del régimen de la Cooperativa de trabajo asociado y, como ya he explicado en el apartado A de este mismo punto, solo puede optarse al mismo como última medida posible, es decir, *ultima ratio*. En cambio, el despido, aunque bien es cierto que han de darse ciertas condiciones para considerarse procedente, es una de las varias vías a las que puede optar el empleador, sin estar subordinado a la ineficacia de otras medidas menos “extremas”, por causas tanto disciplinarias como de otra índole.

Los sujetos competentes para adoptar el despido o la expulsión por causas disciplinarias son el empleador¹⁴⁸ y el Consejo Rector de la Cooperativa¹⁴⁹, respectivamente. En el caso del despido, el empleador tendrá que comunicárselo al trabajador mediante la carta de despido. El trabajador puede pedir que en tal comunicación esté presente un representante sindical de la empresa. En el caso de los socios trabajadores, el Consejo Rector, antes de tomar la decisión sobre si expulsar o no a un socio trabajador, se requiere una audiencia previa en la cual el socio trabajador hará las alegaciones que considere oportunas por escrito¹⁵⁰. Por tanto, se puede decir que el socio trabajador que es expulsado ha podido representar sus intereses en el procedimiento interno de sanción que finaliza con su expulsión, en cambio, el trabajador que es despedido, no puede defender sus intereses antes de que se tome la decisión de su despido, tendrá que hacerlo después por vía judicial. Aquí encontramos otra diferencia y es que, el socio trabajador, antes de acudir a los Juzgados, tiene que recurrir internamente la decisión de su expulsión dentro de la Cooperativa mediante la impugnación de la decisión ante el órgano competente según la

¹⁴⁷ BLASCO PELLICER, A., *Op. Cit.*, p. 548.

¹⁴⁸ Art. 54.1 del ET.

¹⁴⁹ Art. 18.3 a) de la Ley 27/1999.

¹⁵⁰ El art. 18.3 b) de la Ley 27/1999 en relación con el punto 5 del mismo artículo dice que la expulsión del socio trabajador solo podrá imponerse antes faltas muy graves y ante estas, el Consejo Rector debe dar audiencia al socio trabajador en cuestión que alegará lo oportuno mediante escrito antes de que se tome la decisión final.

estructura interna¹⁵¹. Posteriormente, si no se le da la razón o no se le responde, el socio trabajador expulsado podrá acudir a los Juzgados, ante que institución tendrá presentará la demanda dependerá de la causa de expulsión. Si la causa de expulsión que se le ha trasladado es laboral, entonces se tendrá que acudir al orden social porque de acuerdo con el art. 2.c de LRJS¹⁵², las cuestiones litigiosas que acontezcan entre las Cooperativas de trabajo asociado y sus socios trabajadores, por razones exclusivas de prestación de sus servicios serán conocidas por los órganos jurisdiccionales del orden social. En cambio, si la causa expresada por la Cooperativa al socio trabajador expulsado en la carta de expulsión es una causa societaria entonces conocerán los órganos de la jurisdicción civil, porque el conflicto deriva de la relación societaria de las partes.

Llegados a este punto debo analizar la sentencia 7557/2005 del Tribunal Supremo¹⁵³ en la que se discute la caducidad de la acción por despido. La cuestión es que el socio trabajador es expulsado el 15 de octubre de 2013 por decisión del Consejo Rector. Días más tarde, en concreto, el día 5 de noviembre de 2013, el socio trabajador presentó papeleta de conciliación ante el SMAC¹⁵⁴ y tal mediación se celebró, sin avenencia, el día 20 de noviembre del mismo año. Debido a que no se llegó a ningún acuerdo en el SMAC, el socio trabajador decidió el día siguiente, el 21, interponer una demanda por despido ante el Juzgado Decano de Navalcarnero (Madrid). Si atendemos a las fechas observamos que la expulsión se produce el día 15 de octubre y que la demanda por despido se interpone el 21 de noviembre, es decir, se supera el plazo de caducidad establecido por la Ley de veinte días de la acción por despido según el art. 59.3 del ET¹⁵⁵.

El socio trabajador interpuso el recurso interno correspondiente contra el acuerdo del Consejo Rector tomado el día 28 de agosto de 2013 que decidía su expulsión. La Asamblea General de dicha Cooperativa, celebrada el 15 de octubre de 2013, desestimó el recurso interpuesto por el socio trabajador sobre el acuerdo de su expulsión. Es en ese preciso momento en el que su expulsión adquirió plenos efectos. Antes, durante el tiempo

¹⁵¹ No en todas las Cooperativas hay un órgano competente, es necesario que se acuerde en la Asamblea y que se introduzca en los Estatutos.

¹⁵² Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

¹⁵³ En concreto, la STS 7557/2005 de 15 de Nov. De 2005, Rec. 3717/2004.

¹⁵⁴ Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

¹⁵⁵ El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubieran producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de la conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.”

que transcurre desde el día 28 de agosto hasta el día 15 de octubre, sus efectos habían quedado paralizados puesto que la decisión de la expulsión había sido recurrida y, del mismo modo, el plazo de caducidad de interposición de la acción por despido estaba suspendido, de acuerdo con el art. 87.3 de la LGC¹⁵⁶. O por lo menos así lo consideraba la parte recurrente (el socio trabajador) que alegaba que el plazo de caducidad de la acción por despido se había suspendido durante el tiempo en el que acudieron a el SMAC, en base al art. 103.1 de la LPL¹⁵⁷ y art. 59.3 del ET, preceptos que consideraba aplicables por entender que su expulsión derivaba de causas laborales y no de causas sociales, en base al art. 87.1 de la Ley 27/1999¹⁵⁸, que remite al orden social cuando las cuestiones contenciosas estén relacionadas con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada.

Pero, el Tribunal Supremo se decanta por los argumentos expuesto por la Cooperativa de trabajo asociado, que son los siguientes:

La actual Ley de Cooperativas, la Ley 27/1999¹⁵⁹ y la anterior, la Ley de Cooperativas de 1987, aunque con distinta redacción comprendían que, en el caso de los socios trabajadores, debido a que su relación con la Cooperativa de trabajo asociado no es laboral, si no que es societaria¹⁶⁰, no se debe acudir al orden social ni a la normativa laboral para analizar si se interrumpe el plazo de caducidad o no, cuando las causas de expulsión deriven de tal condición societaria. De hecho, no es necesario acudir a otras leyes puesto que el mismo art. 87.1 recoge que las cuestiones contenciosas que surjan entre la Cooperativa y los socios trabajadores se resolverán aplicando con preferencia la Ley de Cooperativas, los Estatutos de la Cooperativa, el Reglamento de Régimen interno

¹⁵⁶ “El planteamiento de cualquier demanda por parte de un socio en las cuestiones a que se refiere el anterior apartado 1 exigirá el agotamiento de la vía cooperativa previa, durante la cual quedará en suspenso el cómputo de plazos de prescripción o caducidad para el ejercicio de acciones o de afirmación de derechos”.

¹⁵⁷ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

¹⁵⁸ “Las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores, por su condición de tales, se resolverán aplicando, con carácter preferente, esta Ley, los Estatutos y el Reglamento de régimen interno de las cooperativas, los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa y los principios cooperativos. Las citadas cuestiones se someterán ante la Jurisdicción del Orden Social de conformidad con lo que se dispone en el artículo 2.º del Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.”

¹⁵⁹ O LGC.

¹⁶⁰ Como ya he mencionado, dejo de ser una cuestión discutida la relación del socio trabajador con la Cooperativa de Trabajo Asociado a partir de la Ley 27/1999, en la Ley de Cooperativas de 1987 se entendía que el socio trabajador tenía un *status* mixto entre el trabajador asalariado y el socio.

si lo hay, los Acuerdos válidamente adoptados por los Órganos sociales de la Cooperativa y los Principios Cooperativos.

Además, el punto 3 del mismo artículo continúa diciendo que las cuestiones contenciosas que surjan entre el socio trabajador y la Cooperativa de trabajo asociado previstas en el punto primero, “exigirá el agotamiento de la vía cooperativa previa, durante la cual quedará en suspenso el cómputo de plazos de prescripción o caducidad para el ejercicio de acciones o de afirmación de derechos.” Este precepto es de suma relevancia para la interpretación que ha hecho el Tribunal Supremo porque este entiende que, como la Ley de Cooperativas 27/1999 solo ha recogido el “agotamiento de la vía cooperativa previa” es decir, el recurso contra la decisión de expulsión que ha de hacerse ante la Asamblea General o el Consejo Rector, como única causa de suspensión de del plazo de caducidad para interponer la acción correspondiente en los tribunales, el hecho de acudir al SMAC o no es irrelevante puesto que no es obligatorio por ley. Así, el hecho de acudir al SMAC no interrumpe el plazo de caducidad como sí que lo hace en los casos en los que se aplica la legislación laboral, porque la Ley de Cooperativas actual, continuando de alguna manera con lo que recogía la anterior legislación, solo recoge tal paralización cuando se interponga el recurso correspondiente ante los órganos internos de la Cooperativa. Según esta sentencia del Tribunal Supremo, la relación del socio trabajador y de la Cooperativa goza de una regulación específica, y es la Ley de Cooperativas, en concreto el art. 87 de la misma, para la interrupción del plazo de caducidad y que por esta razón no ha de aplicarse ningún otro precepto ni puede hacerse otra interpretación, conforme con el principio de seguridad jurídica del art. 9.3 de la Constitución¹⁶¹. Pero toda esta argumentación solo es válida cuando la causa de expulsión no se base en la prestación de servicios del socio trabajador, sino cuando la expulsión se fundamente en el incumplimiento de las obligaciones societarias del socio trabajador. En estos casos la legislación aplicable es la LGC y la LCE y la jurisdicción que conoce de los conflictos es el orden civil.

También es de vital relevancia la sentencia nº 5058/2016 del Tribunal Supremo ¹⁶². En esta sentencia, un socio trabajador es sancionado por la Cooperativa por revelar información de la misma teniendo el deber de guardar secreto. El problema es que tal acto se considera incumplimiento de las obligaciones societarias como de las laborales.

¹⁶¹ STS 7557/2005 de 15 de Nov. De 2005, Rec. 3717/2004, Fundamento Jurídico Segundo.

¹⁶² STS 5058/2016 de 13 de Sep. De 2016, Rec. 1969/2015.

Finalmente el Tribunal Supremo entiende que, en este caso, debe considerarse un incumplimiento laboral porque le otorga mayor relevancia las implicaciones laborales que las sociales¹⁶³.

El Tribunal Supremo considera en esta sentencia que acudir al SMAC interrumpe el plazo de caducidad de la acción por despido cuando la causa de expulsión del socio trabajador derive de la prestación de sus servicios, conforme con el art. 2.c de la LRJS. Esta sentencia coincide con la anterior en que de acuerdo con la legislación de Cooperativas, tanto estatal como autonómica¹⁶⁴, la vía interna de impugnación de sanciones suspende el plazo de caducidad, y no lo hace el hecho de acudir a la mediación cuando la causa de expulsión sea debido a la relación societaria entre el socio trabajador y la Cooperativa y no derive de la prestación de sus servicios laborales, porque en estos casos acudir al SMAC no es preceptivo¹⁶⁵.

El Alto Tribuna entiende que en la sentencia 5058/2016 la causa de la expulsión versa sobre la prestación de servicios del socio trabajador, por tanto, debe conocerla el orden social¹⁶⁶. Debido a esto, acudir al SMAC no es una cuestión dispositiva entre las partes, si no que es una vía preprocesal necesaria, es decir, obligatoria, para poder interponer más tarde la acción por despido ante el órgano jurídico social. En cambio, en la STS 7557/2005 la causa de expulsión es societaria y, por tanto, acudir al SMAC es dispositivo para las partes.

Del análisis de estas sentencias debo concluir que cuando la causa de expulsión de un socio trabajador sea laboral, acudir al SMAC es un requisito preprocesal necesario para más tarde poder interponer la acción por despido, tal y como manda la legislación laboral. La razón es que en base al art. 2.c de la LRJS, los conflictos que deriven de la prestación de servicios de carácter laboral entre las Cooperativas de trabajo asociado y los socios trabajadores deben regirse por las normas laborales. En cambio, cuando la causa de expulsión se base en la relación societaria entre el socio trabajador y la Cooperativa, serán competentes para conocer los órganos del orden civil. En estos casos se aplicará la legislación civil y, además, se considera ley especial, por tanto, de aplicación preferente, la LGC y la LCE, según las cuales el plazo de caducidad para interponer la acción contra

¹⁶³ Fundamento Jurídico Tercero de la STS 5058/2016.

¹⁶⁴ Art. 104 de la Ley 4/1993 de Cooperativas de Euskadi.

¹⁶⁵ STS 5058/2016 de 13 de Sep. De 2016, Rec. 1969/2015, Fundamento Jurídico Cuarto, punto 3.

¹⁶⁶ STS 5058/2016, FJ Tercero.

la decisión de expulsión solo caduca mediante los recursos internos interpuestos ante la propia Cooperativa. Aún así se considera que cuando el socio trabajador y la Cooperativa acudan voluntariamente ante el SMAC, de acuerdo con los art. 63, 64 y 65¹⁶⁷ de la LRJS, también se suspenderá el plazo de caducidad.

¹⁶⁷ Art. 65.1 de la LRJS: “La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción”.

IV. Conclusiones

El objetivo de este estudio sobre las Cooperativas de Trabajo asociado era el de conocer más en profundidad este concepto y poder delimitarlo y diferenciarlo con precisión de otras figuras jurídicas afines. Además, el análisis también tenía por objeto la observación específica de algunas cuestiones dudosas o contenciosas en la jurisprudencia y en la doctrina.

Con este Trabajo de Fin de Grado se ha querido enfocar en la comparación de las leyes que regulan las Cooperativas de Trabajo asociado en nuestro ordenamiento y también las diferencias y similitudes que existen entre el socio trabajador y el trabajador asalariado. De las primeras se puede decir que en lo esencial son iguales, y tan solo distan en algunas cuestiones adjetivas, debido a que el legislador autonómico y el estatal tiene objetivos distintos en la redacción de sus leyes. De las segundas decir sobre todo que ya está superada la etapa en la cual se tenía al socio trabajador como un trabajador asalariado especial, debido a su estatus mixto entre “socio” y “trabajador dependiente”. Aún así, es cierto que ambas figuras tienen características parecidas, pero no son equiparables. En ocasiones, esta situación puede llevar a un agravio comparativo del socio trabajador, que debido a que es socio no disfruta de la protección que a veces el legislador otorga a los trabajadores asalariados debido a que estos son más “débiles” en la defensa de sus intereses contra el empresario. Así, los trabajadores asalariados disfrutaban de medios como la huelga para la defensa de sus intereses que no pueden ser utilizados por los socios trabajadores debido a que en las Cooperativas de Trabajo asociado no hay una parte superior a la otra, todos los socios son iguales en derechos y deberes y el voto es uno por persona. Apuntar que esta igualdad normativa es más real contra más pequeña es la Cooperativa, puesto que el voto individual tiene más fuerza cuando el número de miembros es menor y que, en cambio, en las macro-cooperativas, el voto individual está tan diluido que apenas se aprecian sus efectos. Aún así, esto no rompe la igualdad de los socios, ni tampoco cambia la relación entre los socios y la Cooperativa.

En conclusión, considero que un buen conocimiento de las Cooperativas de Trabajo asociado es importante en nuestra sociedad, sobre todo en nuestro territorio, ya que es uno en los que mayor porcentaje de cooperativismo social hay en el mundo. Además, este tipo de organización social aporta, bajo mi punto de vista, muchos beneficios ya que goza de un gobierno democrático de los propios socios trabajadores, que son quienes llevan a

cabo las labores productivas o de prestación de servicios de manera personal y directa. De esta manera, son quienes trabajan quienes decide y, con ello, tienen un conocimiento fiel y real de las condiciones y de lo que se puede mejorar. Además, al ser los socios trabajadores quienes gobiernan, pueden adoptar todas las decisiones que consideren oportunas, adaptando la Cooperativa a las situaciones que acontezcan y a los socios que formen parte de la misma.

Bibliografía

➤ DOCTRINA:

ALKORTA BENGOETXEA, A. “El empleo en las Cooperativas de trabajo asociado: ¿derecho al trabajo o factor productivo? Lan Harremanak, 32, 2015-I, p.43-46.

BLASCO PELLICER, A., “La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario”, CAMPS RUIZ, L.M. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M (Coordinadores), Derecho del Trabajo, TIRANT LO BLANCH, 2016, p. 512-513, 532-533 y 546-548.

CAMPS RUIZ, L.M., “El empresario”, CAMPS RUIZ L.M., y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (Coordinadores), Derecho del Trabajo, TIRANT LO BLANCH, 2016, p. 131 y 131.

GINTO MONZÓN, C.M., “La cooperativa: Concepto”, HERNANDEZ MERINO, S. (Coordinador), Manual de Derecho de Sociedades Cooperativas, GEIZKI, 2007, p. 35.

GONDRA ELGUEZABAL, G., “Cooperativas de Trabajo Asociado”, HERNANDEZ MERINO, S. (Coordinador), Manual de Derecho de Sociedades Cooperativas, GEIZKI, 2007, p. 264-267.

GONDRA ELGUEZABAL, G., “Despido libre y gratuito de los socios trabajadores; comentarios a la Sentencia 26/09/12 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social), GEZKI, nº9, 2013, p. 146 a 149.

LASSALETTA GARCÍA, P.J., “El acceso a la condición de socio en la sociedad Cooperativa de trabajo asociado”, Derecho Mercantil, REUS, 2010, p. 233.

MORGADO PANADERO, P., “El régimen laboral y de Seguridad Social de los socios trabajadores en las Cooperativas de trabajo asociado”, Actualidad Laboral, Nº 28, Sección Doctrina, Semana del 8 al 14 Jul. 2002, Ref. XXXII, pág. 565 a 568, tomo 2, Editorial LA LEY.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., “El trabajador”, CAMPS RUIZ, L.M. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (Coordinadores), Derecho del Trabajo, TIRANT LO BLANCH, 2016, p. 105-108.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., “Las fuentes del Derecho del Trabajo”, CAMPS RUIZ, L.M. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (Coordinadores), Derecho del Trabajo, TIRANT LO BLANCH, 2016, p. 65 y 66.

ROQUETA BUJ, R. “La prestación salarial”, CAMPS RUIZ, L.M. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (Coordinadores), Derecho de Trabajo, TIRANT LO BLANCH, 2016, p. 369.

➤ CONSULTAS VINCULANTES

Consulta Vinculante V2854-13, de 26 de septiembre de 2013 de la Subdirección General de Impuestos sobre las Personas Jurídicas, LA LEY 3307/2013, p. 2 y 3.

Consulta Vinculante de la Dirección General de Tributos nº V1734/10 de 28 de julio, en Madrid, p. 6.

➤ ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

Estadística de Cooperativas Constituidas, elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral y la Subdirección General de Estadística. Véase: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/COO/welcome.htm>

Estudio de 2016 realizado por KONFEFOOP, la Confederación de Cooperativas de Euskadi, p. 2.

➤ PÁGINAS WEB

Web oficial del Diccionario de la Lengua Española: <http://dle.rae.es/?id=YCB6UHV>

Web oficial de ERKIDE: <http://www.erkide.coop/>

Web oficial de KONFEKOOP: <https://www.konfekoop.coop/historia-mcv/>

Web oficial de la Mondragón Corporación Cooperativa: <https://www.mondragon-corporation.com/>

Web oficial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/COO/welcome.htm>

➤ JURISPRUDENCIA

STS 7557/2005 de 15 de Nov. De 2005, Rec. 3717/2004.

STS 5058/2016 de 13 de Sep. De 2016, Rec. 1969/2015.

Sentencia del TSJPV nº 2609/12, de 30 de octubre de 2012.

Audiencia Provincial de Madrid, Sección 28ª, Sentencia 446/2016 de 23 Dic. 2016, Rec. 134/2015

Juzgado de lo Mercantil N°. 6 de Madrid, Sentencia 273/2014 de 30 Abr. 2014, Rec. 525/2012, Fundamento Jurídico 2º.

➤ NORMATIVA

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada el 10 de mayo de 1944.

Declaración de Identidad Cooperativa adoptada por la II Asamblea General de la Alianza de Cooperativas Internacional en Manchester en 1995.

Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado, celebrado en Cartagena por la Alianza de Cooperativas Internacional en 2003.

Ley 3/1987, de Cooperativas (DEROGADA).

Ley 4/1993, de 4 de junio, de Cooperativas de Euskadi.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Ley 5/1998, de 8 de diciembre, de Cooperativas de Galicia.

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

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

KONFEKOOP Y ERKIDE, Código del Buen Gobierno de las Cooperativas, 9 de junio de 2011, Preámbulo.