

PUBLICADO EN EL LIBRO EDITADO POR EL CONSEJO GENERAL DEL NOTARIADO SOBRE COOPERATIVAS EN EL AÑO 2001.

SUMARIO:

1.- Introducción.

2.- Concepto.

3.- Operaciones con terceros (Condiciones para la contratación por la Cooperativa de trabajadores por cuenta ajena).

4.- Régimen jurídico del personal asalariado en las CTA.

5.- Régimen jurídico de los socios trabajadores:

- a) Naturaleza jurídica y normativa aplicable.
- b) Capacidad para ser socio.
- c) Anticipos societarios.
- d) Socios en situación de prueba.
- e) Régimen disciplinario.
- f) Condiciones de Trabajo.
- g) Suspensión y excedencias.
- h) Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- i) Sucesión de empresas, contrataciones y concesiones.
- j) Cuestiones contenciosas.
- k) Seguridad Social.

6.-Otras figuras.

7.- Beneficios.

8.- Regulaciones autonómicas:

- a) Cataluña.
- b) País Vasco.
- c) Navarra.
- d) Extremadura.
- e) Valencia.
- f) Galicia.
- g) Aragón.
- h) Andalucía.
- i) Madrid.

SECCIÓN PRIMERA. DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

"La relación entre amos y obreros irá siendo sustituida por una asociación bajo una de estas dos formas: en algunos casos, la asociación de los trabajadores con el capitalista; en otros, y quizás al fin, la asociación entre los mismos trabajadores." (STUART MILL, J "Principios de Economía Política", Cap. VII, Libro IV "El futuro probable de las clases trabajadoras")

1.- Introducción.

La ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas dedica la Sección 1ª del Capítulo X del Título I a la regulación de las Cooperativas de Trabajo Asociado, aunque en otros lugares de la ley existen preceptos que contienen referencias dirigidas a esta clase de cooperativas, así, por ejemplo, el artº 13-4, el artº 27-1 y, sobre todo, la disposición adicional 5ª, número 5 y la disposición final 6ª.

La importancia de estas Cooperativas resulta del hecho de que en el año 1995 y según SANCHÍS PALACIO¹ esta clase de cooperativas constituía el 46,6 % del total de Cooperativas, teniendo una cifra de ventas, según el mismo autor, que alcanzaba casi el 50 % del total de ventas de las Cooperativas en España.

En cuanto a su denominación, la mencionada Ley de Cooperativas estatal (en adelante Ley de Cooperativas) así como las leyes autonómicas, utilizan la terminología de Cooperativas de Trabajo Asociado para aludir a la clase de cooperativas que son objeto de nuestro estudio; sin embargo, históricamente, se han utilizado diversas denominaciones: Cooperativas de producción, Cooperativas industriales e, incluso, Cooperativas obreras. La terminología legal de Cooperativa de Trabajo Asociado es la más difundida doctrinalmente² y la que consideramos más apropiada, debiendo rechazarse el

¹ "Análisis estratégico de la empresa cooperativa", Valencia, 1995.

² MONZÓN CAMPOS: "Las Cooperativas de Trabajo Asociado en la literatura económica y en los hechos", Ministerio de Trabajo, Madrid, 1989 (especialmente página 179).

También, y a juzgar por los títulos de sus obras: ORTIZ LALLANA, MARÍA DEL CARMEN, "La prestación laboral de los socios en las Cooperativas de Trabajo Asociado"; GÓMEZ-CALCERRADA GASCÓN, JOSÉ LUIS, "La Cooperativa de

calificativo de Cooperativas de producción pues, como señala MONZÓN CAMPOS³, "Toda empresa "produce"; toda cooperativa, en tanto que empresa, "es de producción"". Tampoco es acertado hablar de cooperativas industriales, pues una de las características, como veremos, de las Cooperativas de Trabajo Asociado es que pueden desarrollar múltiples actividades, industriales o no, y asimismo, debe rechazarse el calificativo de "obreras", el cual pudo ser certero en un primer momento histórico coincidente con el nacimiento de esta clase de cooperativas, pero que, hoy, sin embargo, no siempre lo es.

A continuación, abordaremos el estudio de la regulación legal específica sobre las Cooperativas de Trabajo Asociado contenida en los artículos 80 a 87 de la Ley 27/1999, teniendo en cuenta que, en defecto de normas especiales, las cooperativas de esta clase se regirán por las normas generales de la Ley con la excepción de aquéllos preceptos que, o bien por expresa declaración legal (p. ej. el párrafo 1º del número 4 del artículo 13), o bien por la propia naturaleza de las cosas (número 1 del artículo 12, en cuanto a las personas jurídicas) no son aplicables a las Cooperativas de Trabajo Asociado. Para terminar y, después de analizar la regulación de la Ley estatal, nos adentraremos en las particularidades que presentan las regulaciones autonómicas.

2.-Concepto.

La definición legal de este tipo de Cooperativas se contiene en el **Artículo 80-1** de la Ley 27/1999, según el cual "**Son Cooperativas de Trabajo Asociado las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la**

Trabajo"; frente a VALDÉS DAL-RE, FERNANDO, "La Cooperativa de Producción (un estudio del trabajo asociado)".

³ Obra citada, página 179.

producción de bienes o servicios para terceros. También podrán contar con socios colaboradores. La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria."

La actual definición, al igual que ocurría con la contenida en la legislación anterior de 1987, no nos satisface plenamente en cuanto no recoge todas las características de la Cooperativa de Trabajo Asociado.

Desde nuestro punto de vista, una correcta descripción de la Cooperativa de Trabajo Asociado puede obtenerse combinando este precepto (artº 80-1) con el artículo 1.1 de la LC, pero sin perder de vista las características propias y esenciales de toda cooperativa; de acuerdo con ello, entendemos por Cooperativa de Trabajo Asociado *la sociedad de capital variable constituida por, al menos, tres personas físicas que, aportando trabajo mediante su esfuerzo personal y directo, bien a tiempo parcial o a tiempo completo, se asocian, en régimen de libre adhesión, baja voluntaria y funcionamiento democrático, y que, con la finalidad mutualista de satisfacer las necesidades laborales (de empleo) de sus socios, realiza actividades empresariales consistentes en la producción de bienes y servicios para terceros.*

De esta definición podemos extraer las notas caracterizadoras de la clase de cooperativas a que nos venimos refiriendo, las cuales podemos clasificar en dos grupos: aquellas que son comunes a todo tipo de cooperativas, es decir, las características generales y las que son específicas o particulares de las Cooperativas de Trabajo Asociado.

i) Características generales:

- *La Cooperativa de Trabajo Asociado necesita para su constitución de, al menos, tres socios*, es decir, que se aplica la regla general contenida en el **párrafo 1º del artículo 8 de la Ley** cuando afirma **“Salvo aquellos supuestos en que por esta u otra Ley se establezcan otros mínimos, las cooperativas de primer grado deberán estar integradas, al menos, por tres socios”**.

- *La Cooperativa de Trabajo Asociado se constituye mediante escritura pública que deberá ser inscrita en el Registro de Sociedades Cooperativas correspondiente* (Artº 7). Ninguna particularidad se presenta, pues, en el ámbito formal, si bien, cabría destacar dos aspectos; el primero, relativo a la escritura pública de constitución pues en ella será necesario precisar (Artº 10-1,c)) la Clase de Cooperativa que se está constituyendo (en este caso, Cooperativa de primer grado de Trabajo Asociado); el segundo, relativo a la regulación Estatutaria, en la que deberán tenerse en cuenta las particularidades y especialidades que presentan este tipo de Cooperativas.

- *La Cooperativa de Trabajo Asociado actúa en régimen de libre adhesión y baja voluntaria y, por tanto, su capital es variable.*

Como manifestación especial⁴ de la “libre adhesión” **el número 8 del**

⁴ Con carácter general, este principio se consagra en otros preceptos como el número 2º del artículo 12 -los Estatutos establecerán los requisitos para adquirir la

artículo 80 regula el derecho del trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido a ser admitido como socio trabajador si se cumplen determinadas condiciones.

En cuanto al segundo aspecto (“baja voluntaria”) rigen las reglas generales y por ello, de acuerdo con **el número 1 del artículo 17** “*El socio podrá darse de baja voluntariamente en la cooperativa en cualquier momento, mediante preaviso por escrito al Consejo Rector..*”.

En tercer lugar y, como consecuencia de los dos principios anteriores, la sociedad cooperativa tiene capital variable debiendo figurar en los Estatutos (**artículo 11**) únicamente “el capital social mínimo”.

- *La Cooperativa de Trabajo Asociado debe tener una estructura y funcionamiento Democráticos, así como respetar los principios formulados por la alianza cooperativa internacional.*

ii) Características específicas:

- En las Cooperativas de Trabajo Asociado *sólo pueden ser socios trabajadores las personas físicas*, y ello es así, aunque la nueva ley⁵ no lo consagre expresamente en la regulación de este tipo de Cooperativas, porque la esencia de las Cooperativas de Trabajo Asociado está en la aportación por sus socios de trabajo mediante su esfuerzo personal y directo, lo cual sólo está al alcance de personas físicas. Además, la misma conclusión se puede extraer también, siquiera de forma tácita, de la nueva regulación legal de esta clase de Cooperativas en cuanto, según **el artículo 80-1**, las Cooperativas de Trabajo Asociado “tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo” y, conforme **al número 2 del mismo artículo 80**, “podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo”. Si ello no fuera suficiente y por si quedase alguna duda al respecto, no debemos olvidar que, **el número 4 del artículo 13** de la Ley -Capítulo III de la ley (“De los socios”)-, aplicable, en principio, a todo tipo de Cooperativas, dice literalmente que “...los Estatutos podrán prever la admisión de socios de trabajo, personas físicas, cuya actividad...”, siendo así, que en las

condición de socio- o el número 2º del artículo 13 que consagra la posibilidad de recurrir ante el Comité de Recursos el acuerdo del Consejo Rector denegando la admisión del aspirante.

⁵ La anterior Ley General de Cooperativas 3/1987 señalaba expresamente, en su artículo 118-1, que sólo podían ser socios las personas naturales; concretamente, dicho precepto comenzaba afirmando “*Son Cooperativas de Trabajo Asociado las que asocian a personas naturales,.....*”.

Cooperativas de Trabajo Asociado, todos los socios, salvo los socios colaboradores, son socios de trabajo.

Podríamos afirmar, por lo dicho, que esta clase de cooperativas no encaja dentro de la regla general contenida en el artículo 12-1 de la Ley 27/1999 según el cual **“En las cooperativas pueden ser socios, en función de la actividad cooperativizada, tanto las personas físicas como jurídicas, públicas o privadas y las comunidades de bienes”**. En realidad, y siendo precisos, sería mas exacto afirmar que la meritada regla general se aplica plenamente en este caso porque, como hemos visto, la norma alude a que los socios pueden serlo “en función de la actividad cooperativizada” y resulta que en las Cooperativas de Trabajo Asociado, como veremos, tal actividad consiste en la prestación por el socio de su trabajo mediante su esfuerzo personal y directo.

Hemos venido defendiendo que pueden ser socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado las personas físicas pero no las personas jurídicas; ahora bien, la Ley de Cooperativas de 1999 (artículo 12-1) incluye entre los posibles socios de las cooperativas, como hemos visto, a las comunidades de bienes. Este no es el momento de entrar a valorar la decisión del legislador de incluir las comunidades de bienes entre los posibles socios constituyentes de una cooperativa⁶, aquí nos limitaremos a apuntar que la comunidad de bienes, además de no tener personalidad jurídica, no puede aportar trabajo, por tanto, habrá que entender que los constituyentes de la CTA serían cada uno de los comuneros individualmente considerados, sin perjuicio de que los resultados económicos se pongan en común.

Para terminar y dado que sólo pueden ser socios trabajadores de este tipo de cooperativas las personas físicas, debemos señalar que las Cooperativas de Trabajo Asociado no pueden ser nunca Cooperativas de segundo o ulterior grado, aunque las Cooperativas de Trabajo Asociado pueden formar, con otras cooperativas, Cooperativas de segundo grado.

⁶ Aunque este no sea el lugar apropiado, no puedo dejar de señalar que el legislador ha convertido en legal una aberración jurídica. Efectivamente, cualquier estudiante recién licenciado en la facultad de Derecho sabe que las comunidades de bienes (arts 392 y sgs del CC) no gozan de personalidad jurídica y que tienen un carácter estático surgiendo del hecho de la adquisición en común de algún bien o derecho. Sin embargo, el legislador ha intentado dar personalidad a estas comunidades y digo, ha intentado por que lo que “no puede ser, no puede ser y además es imposible”.

- *La actividad cooperativizada es la prestación por los socios de su trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo.*

En esta línea afirma acertadamente MONZÓN CAMPOS⁷ "La diferencia esencial que existe ente las CTA y otras Cooperativas estriba en la peculiar relación de actividad que existe entre el grupo de socios y la empresa, en la CTA, la actividad cooperativizada es el trabajo, esto es, una actividad interna a la actividad productiva".

⁷ Obra citada, página 178.

Por otro lado, es interesante destacar como la Ley de Cooperativas admite expresamente la posibilidad de que el socio trabajador pueda prestar su trabajo bien a tiempo parcial bien a tiempo completo. Nada que objetar a la novedad, sino, mas bien, todo lo contrario, en cuanto que es digno de loa que el legislador haya tenido en cuenta las reflexiones doctrinales⁸ recogiendo la posibilidad del socio trabajador a tiempo parcial⁹. Con la admisión de esta figura el legislador, además de acomodar la regulación de las Cooperativa de Trabajo Asociado a las modernas tendencias laborales, la dota de una importante flexibilidad con la que poder adaptarse a las diferentes vicisitudes económicas por las que puede atravesar un ente -como la cooperativa- que nace con vocación de permanencia en el tiempo.

⁸ Entre otras, la que nosotros mismos apuntábamos en cuanto al “socio de media jornada”, ver las páginas 1052 y 1053 del Volumen II de la obra colectiva “Comunidades de Bienes, Cooperativas y otras formas de Empresa” editada por el Consejo General del Notariado en 1996.

⁹ Precisamente la disposición final sexta de la nueva Ley señala que *“las disposiciones de Seguridad Social previstas para la contratación a tiempo parcial, será objeto de las modificaciones y adaptación que resulten precisas para su aplicación en el ámbito de las sociedades cooperativas de trabajo asociado e integral...”*. Tal adaptación se ha llevado acabo a través del RD 1278/2000 de 30 de junio por el que se aprueban determinadas disposiciones de Seguridad Social para su aplicación a las sociedades cooperativas.

- *La finalidad de la cooperativa consiste en satisfacer las necesidades laborales de los socios, es decir, en proporcionar puestos de trabajo a esos socios.* Esta finalidad se califica de mutualista, en cuanto como señala el propio MONZÓN¹⁰ "... la razón de ser de la CTA no es obtener una tasa máxima de beneficio, sino dar trabajo remunerado. Este, el trabajo, es la fuente de renta para el socio de la CTA. Por eso, repetimos, el objetivo prioritario de la CTA es la realización de una actividad en si mismo considerada".

En la misma línea VICENT CHULIÁ¹¹, cuando en alusión no sólo a las cooperativas sino a las agrupaciones mutualísticas en general nos dice "Por eso mismo, el fin o causa del contrato puede consistir en el mero desarrollo del objeto o actividad social al servicio de las necesidades de los socios, mediante la "autogestión" o "autoayuda". Es decir, que mientras los socios constituyen una sociedad mercantil con *la finalidad* de obtener un lucro repartible mediante el desarrollo por aquélla de su objeto social, la Cooperativa se constituye con *la finalidad* de satisfacer las necesidades o intereses de los socios (de trabajo, de vivienda, etc), mediante el desarrollo por la Cooperativa de su objeto social. Ello no quiere decir que la Cooperativa de Trabajo Asociado sea una institución de beneficencia o una agencia de colocación, es una empresa, por ello la ley prevé el reparto de los excedentes netos y es que como apuntaba ORTIZ LALLANA¹² -sobre la base de la legislación anterior- "Si bien es cierto que el fin intrínseco de una cooperativa de Trabajo Asociado es mas proporcionar puestos de trabajo a los socios (artº 118 LC) que perseguir un fin propiamente lucrativo, la ley prevé, en caso de existir, el reparto de "sus excedentes netos"¹³.

- *Esta clase de cooperativa realiza actividades empresariales a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros.* Ello supone, desde el punto de vista económico, que la Cooperativa de Trabajo Asociado, al igual que cualquier otra empresa, desarrolla una actividad económica, es decir, que es una empresa más, una organización de capital y trabajo para producir o mediar en el mercado de bienes y servicios.

Tal consecuencia económica se traduce jurídicamente en el hecho de que las Cooperativa de Trabajo Asociado no ofrecen diferencia alguna con las restantes sociedades mercantiles en cuanto a su objeto social¹⁴, por ello

¹⁰ Obra citada, páginas 207 y 208.

¹¹ "Compendio Crítico de Derecho Mercantil", página 1014.

¹² Obra citada en la Nota número 2, páginas 14 y 15. Frente a esta tendencia, una crítica a la finalidad o causa en las cooperativas puede verse en VALDES DAL-RE: "Las Cooperativas de Producción", páginas 164 y siguientes, editorial Montecorvo, 1975.

¹³ Es importante observar que las diversas leyes de cooperativas suelen hablar de "*excedente*" y no de "*beneficio*", como en las sociedades mercantiles; la diferencia entre ambas expresiones no es baladí pues, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, "*excedente*", significa "que excede, que sale de la regla, *que sobra*" (la cursiva es mía) mientras que por "*beneficio*" entiende "bien que se hace o se recibe, utilidad o provecho".

¹⁴ Ni tampoco en otros muchos aspectos, así la Ley de Cooperativas de 1999

algunos como DIVAR¹⁵ afirman "no serán nunca mutualista en cuanto a su objeto societario, puesto que como personas jurídicas productivas están abiertas a la mediación mercantil de todo tipo".

(Disposición adicional cuarta) somete expresamente a las mismas a la legislación sobre suspensión de pagos y quiebras.

¹⁵ Obra citada, página 34.

Cabría preguntarse si esta afirmación supone que en esta clase de cooperativas tiene lugar una derogación del principio mutualista. Creemos que no y es que la mutualidad debe relacionarse *con la finalidad de la cooperativa*, tal y como se ha apuntado, *y no con su objeto social*. Tal finalidad se satisface mediante una determinada participación, normalmente exclusiva y excluyente, de los cooperativistas en la actividad de la cooperativa; lo que ocurre es que esa participación puede consistir en ser "consumidor" de los productos o servicios ofrecidos por la Cooperativa, lo que se traduce en que el cooperativista ("*socio usuario*") es el principal beneficiario del objeto social de la cooperativa, o bien en "prestar trabajo" para el desarrollo por la cooperativa de su objeto social (lo que sería el "*socio trabajador*" en cualquier clase de cooperativa pero que es el socio por excelencia -e incluso único, si no fuera por la posible existencia de colaboradores- en las Cooperativas de Trabajo Asociado). Lo que sucede es que, normalmente, la doctrina, con miopía, cuando analiza el llamado principio mutualista se refiere sólo al primer aspecto, olvidándose del segundo y así, según SERRANO SOLDEVILLA¹⁶ "... el principio cooperativo por excelencia lo constituye, ,el de la doble cualidad o condición de socio-usuario" o, también denominado, "mutualista o de ciclo cerrado"¹⁷. Sin embargo, en las Cooperativas de Trabajo Asociado cobra especial relevancia el segundo aspecto, es decir, la prestación de trabajo, con lo que, como apuntábamos más arriba, y a diferencia de otras Cooperativas, se distingue claramente entre *la actividad cooperativizada*¹⁸ (el

¹⁶ JIMÉNEZ SÁNCHEZ y otros; "*Derecho Mercantil*", página 365, 2ª edición, Ariel, 1992.

¹⁷ En parecido sentido, VICENT CHULIÀ, Obra citada, página 1014; en tal línea, también GARRIDO DE PALMA en "*La Cooperativa en el Derecho español a través de sus principios*", página 23 así como MANRIQUE ROMERO y RODRIGUEZ POYO-GUERRERO en "*La Cooperativa: Garantías formales para su eficacia en el tráfico*", página 57.

¹⁸ La propia ley reconoce indirectamente que la actividad cooperativizada en las CTA es el trabajo, así en el apartado 2º del número 1 del artículo 87 se somete a la jurisdicción del Orden Social las cuestiones que se susciten entre el socio trabajador y la cooperativa relacionadas con los derechos y obligaciones derivados de la "actividad

trabajo) y *el objeto social* (actividad económica lícita ¹⁹).

cooperativizada”.

¹⁹ Véase el artículo 1, número 2º de la Ley.

Si la mutualidad se traduce, como decíamos, en una participación, normalmente exclusiva y excluyente, del socio en la actividad económica desarrollada por la Cooperativa, ello quiere decir por un lado, que *la Cooperativa* sólo puede desarrollar, salvo excepciones, la actividad cooperativizada con sus socios²⁰, y en este ámbito debe entenderse la prohibición de operaciones con terceros (artº 4 de la Ley). Por ello, y de acuerdo con lo antes señalado, las Cooperativas de Trabajo Asociado deberán desarrollar su objeto social a través del trabajo de sus socios y el número de horas realizadas por los trabajadores no socios no podrá exceder de un determinado límite (Artº 80, 7). Y, por otro lado, también quiere decir que *los socios* tienen el derecho y el deber de participar en la actividad cooperativizada²¹ (Artsº 15.2 letra b y 16.2 letra c) y no podrán realizar actividades competitivas con las actividades empresariales que desarrolle la Cooperativa, salvo autorización expresa del Consejo Rector (art 15.2 letra f). Este último aspecto debe, a nuestro juicio, analizarse detenidamente en lo que atañe a las Cooperativas de Trabajo Asociado pues parece que el legislador sigue incurriendo²² en cierta confusión entre objeto social y actividad cooperativizada, en cuanto la dicción legal es ajustada para determinadas cooperativas (p. ej. en una cooperativa de vivienda los cooperativistas no podrán dedicarse por cuenta propia a la promoción de viviendas, salvo que medie la autorización correspondiente) pero no para las Cooperativas de Trabajo Asociado y en tal sentido cabría preguntarse si esto quiere decir, *únicamente*, que el socio no podrá dedicarse a las actividades que constituyen el objeto social de la Cooperativa de Trabajo Asociado por cuenta propia, o si quiere decir *también* que no podrá prestar su trabajo a otra empresa del mismo objeto. Desde nuestro punto de vista creemos que la falta de precisión o, a lo mejor, simplemente de previsión del legislador no debe llevarnos a conclusiones contrarias a la ratio essendi de la institución cooperativa y por tanto ambas consecuencias serán aplicables a los socios de las Cooperativas de Trabajo Asociado. En esta línea los estatutos de una conocida Cooperativa de Trabajo Asociado de Mondragón incluyen dentro de las obligaciones de los socios además de la de "realizar su trabajo personal", la de "no realizar actividades competitivas de la Cooperativa y/o Grupo Asociado, ni colaborar con quienes las realicen, ni prestar trabajo o actividad profesional remunerada o de carácter lucrativo fuera de la Cooperativa, salvo que sean expresamente autorizados por el Consejo Rector".

A modo de conclusión podría decirse que mientras *las "cooperativas de consumo"* cumplen su finalidad mediante el desarrollo de la actividad económica que constituye su objeto social, de forma casi exclusiva, con parte

²⁰ GARRIDO DE PALMA, obra citada, página 22, alude al principio mutualista en la esfera externa.

²¹ GARRIDO DE PALMA, obra citada, página 22, se refiere al principio mutualista en su esfera *ad intra*.

²² Al igual que la Ley anterior de 1987 (Ley 3/1987). También incide en cierta confusión entre objeto social y actividad cooperativizada respecto de las CTA parte de la doctrina, así LLOBREGAT HURTADO en "*Régimen económico de las sociedades cooperativas en el marco de la nueva ley general de cooperativas de 16 de julio de 1999*" de la RDS nº 13 de 1999, páginas 192 y 195.

de sus socios (socios usuarios), pudiendo acudir, para realizar tal actividad, al trabajo tanto de otros socios (socios de trabajo), como de terceros no socios; sin embargo, *las Cooperativas de Trabajo Asociado* cumplen su finalidad mediante el desarrollo del *objeto social* con terceros y, para ello, debe acudir, de forma casi exclusiva, al trabajo de los socios trabajadores (los únicos socios existentes, a salvo los socios colaboradores), quienes, a su vez, prestan su trabajo únicamente para la cooperativa. Por tanto, en las Cooperativas de Trabajo Asociado el objeto social es un medio o instrumento para la consecución de la finalidad mutualista de la cooperativa consistente en proporcionar empleo a los socios.

3.- Operaciones con terceros (Condiciones para la contratación por la Cooperativa de trabajadores por cuenta ajena).

La cuestión últimamente analizada enlaza directamente con la que, a continuación, vamos a abordar y que trata de resolver un problema capital en toda cooperativa que pretenda ser tal. Efectivamente, debemos determinar en qué condiciones pueden las Cooperativas de Trabajo Asociado contratar el trabajo de terceras personas no socios, una vez que ha quedado claro que es a este aspecto (*el de la actividad cooperativizada -el trabajo-*) al que hay que referir en este tipo de cooperativas la prohibición de operaciones con terceros. La existencia de algún límite en este aspecto deriva de la propia naturaleza de las Cooperativas de Trabajo Asociado, pues en el caso de que una minoría de socios pudiese contratar, a través de la cooperativa, a un gran número de trabajadores, sería difícil distinguir una Cooperativa de Trabajo Asociado de cualquier otra entidad mercantil.

El precepto clave en esta cuestión es el apartado inicial del número 7 del artº 80 de la Ley que señala²³:

"El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores.

La regulación de la Ley 27/1999, siguiendo en gran medida el precedente de leyes autonómicas como la Ley vasca sobre Cooperativas de 24 de junio de 1993, instaura nuevos criterios en una materia tan importante como ésta hasta el punto de que puede hablarse de un auténtico "giro copernicano" en cuanto a las condiciones exigibles a las Cooperativas de Trabajo Asociado para la contratación de trabajadores por cuenta ajena. En

²³ El límite que consagra dicho precepto es aplicable a los trabajadores por cuenta ajena contratados en otro tipo de cooperativas, como las de explotación comunitaria de la tierra, véase el número 3 del artículo 95 de la Ley.

concreto, las novedades respecto a la regulación anterior se sitúan en un doble plano:

- en primer lugar, ya no se habla de “trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido”, sino, en general, de “trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena”, por tanto, dentro de los límites establecidos por el artículo 80-7 entran todas las modalidades contractuales, cualquiera que sea su duración o condiciones, sin mas excepciones que las enumeradas en el propio precepto. Por tanto, parece que el legislador quiere zanjar de forma definitiva la discusión doctrinal sobre si los contratos “de duración determinada” se incluían o no en el cómputo legal y lo hace en sentido contrario al propugnado por la doctrina²⁴ bajo la regulación anterior.

- en segundo lugar, se cambia²⁵ la forma de computar el trabajo realizado por los trabajadores no socios pues, con la nueva regulación, ya no se compara el número de trabajadores con el número de socios sino el número de horas por año realizadas por esos trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su número, con el número de horas realizadas por los socios trabajadores.

A nuestro juicio, el nuevo sistema instaurado merece una valoración positiva en cuanto proporciona a la Cooperativa de Trabajo Asociado una mayor flexibilidad para adaptarse a las circunstancias del mercado pudiendo contratar trabajadores -sin importar su número- bien en una época determinada bien a tiempo parcial si las necesidades de producción o cualesquiera otras así lo exigen sin la cortapisa constante que supone estar pendiente, en todo momento, de no contratar más trabajadores de los permitidos, aunque se necesitasen temporalmente.

Además, la nueva medida, al trasladar el cómputo a las horas realizadas al año (las horas realizadas por los trabajadores por cuenta ajena no podrán ser superiores al 30 por 100 de las realizadas por los socios trabajadores), permite que, si las circunstancias que motivaron la contratación de trabajadores persisten en el tiempo, se puedan adoptar las correspondientes medidas (ampliar el número de socios trabajadores o, al menos requerir a los trabajadores para que valoren si les interesa o no ser socios -artº 80.7 letra b-, acudir a socios en situación de prueba, etc) para

²⁴ Véase en la obra *“Comunidades de bienes, Cooperativas y otras formas de empresa”*, editada en 1996 por el Consejo General del Notariado, la página 1042.

²⁵ No obstante, leyes autonómicas como la gallega (ley 5/1998 de 18 de diciembre) mantienen el criterio de número de socios.

remediar la situación.

El artículo 80-7 ab initio que venimos estudiando supone, respecto de las Cooperativas de Trabajo Asociado, dar cumplimiento a la previsión del número 1º del artº 4 de la Ley, pero no debemos olvidar, aunque así ha sucedido con frecuencia en parte de la doctrina²⁶ -al menos, respecto de la legislación anterior-, que el número 2º del mencionado artº 4 es aplicable a "todas las clases de Cooperativas" y por tanto también en las cooperativas de trabajo asociado. Pues bien, según dicho precepto "**... toda Sociedad Cooperativa, cualesquiera que sea su clase, cuando, por circunstancias excepcionales no imputables a la misma, el operar exclusivamente con sus socios y, en su caso, con terceros, dentro de los límites establecidos por esta Ley en atención a las clase de Cooperativa de que se trate, suponga una disminución de actividad que ponga en peligro su viabilidad económica, podrá ser autorizada para realizar o, en su caso, ampliar actividades y servicios con terceros, por el plazo y hasta la cuantía que fije la autorización en función de las circunstancias que concurren.**

La solicitud se resolverá por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y cuando se trate de cooperativas de crédito y de seguros, la autorización corresponderá al Ministerio de Economía y Hacienda".

Curiosamente, sin embargo, el artº 14²⁷ de la ley 20/1990 sobre

²⁶ ORTIZ LALLANA *"La prestación laboral de los socios en las Cooperativas de Trabajo Asociado"*, página 27. Sin embargo, en el mismo sentido que postulamos y, al igual que la anterior, respecto de la Ley General de 1987, PAZ CANALEJO en *"Comentarios al Código de Comercio y a la legislación mercantil especial"*, página 583.

²⁷ Este precepto señala: "Los Delegados de Hacienda, mediante acuerdo escrito y motivado, podrán autorizar que no se apliquen los límites previstos en los artículos anteriores, para la realización de operaciones con terceros no socios y contratación de personal asalariado, cuando, como consecuencia de circunstancias excepcionales no imputables a la propia cooperativa, ésta necesite ampliar dichas actividades por plazo y cuantía determinados".

Transcurrido un mes desde la presentación de la solicitud sin que se haya notificado la resolución expresamente a la cooperativa, se entenderá otorgada la autorización".

Régimen Fiscal de las Cooperativas de 1990 atribuye a los Delegados de Hacienda esta facultad, lo que para PAZ CANALEJO²⁸ suponía “una derogación -indirecta pero efectiva- del art 5,2 de la Ley General de Cooperativas para las entidades de trabajo asociado que deseen seguir siendo especialmente protegidas desde el punto de vista tributario”. Hoy, sin embargo, ya no puede mantenerse, a nuestro juicio, tal conclusión respecto del artículo 4.2, antes analizado, pues la Ley sustantiva de cooperativas (1999) es posterior a la fiscal (1990) y, en todo caso, podrá entenderse que la ley sustantiva deroga la fiscal en este punto. Sin embargo, y según nuestra opinión, lo mas sensato quizás sea entender que las Cooperativas que no sean de crédito y seguros y que se encuentren en esta situación deberán obtener dos autorizaciones, una del Ministerio de Trabajo y otra del Ministerio de Hacienda. La primera será necesaria para no infringir la prohibición sustantiva evitando así la posible sanción mientras que la segunda será precisa para no perder la calificación de fiscalmente protegida.

Antes de entrar a estudiar los supuestos que no se computan dentro del porcentaje de horas realizadas por los trabajadores por cuenta ajena hay que referirse a otra cuestión que es la relativa a las consecuencias sustantivas de la transgresión por la Cooperativa de Trabajo Asociado del límite señalado en el artículo 80 nº7. La regulación vigente de las Cooperativas de Trabajo Asociado no contiene ninguna norma expresa sobre los efectos que produce la violación del límite legal mencionado, si bien de otros preceptos parece deducirse que existen ciertas consecuencias en caso de que la Cooperativa sobrepase el porcentaje de horas realizadas por los trabajadores no socios, concretamente, el artículo 86-1 in fine nos dice que **“en el supuesto de que se superara el límite legal sobre el número de horas/año, establecido en el artículo 80.7 de esta Ley, el exceso no producirá efecto alguno”** -el subrayado es mío-, es decir, que, a sensu contrario, puede deducirse que, en otros casos, sobrepasar el límite legal puede producir ciertos efectos o consecuencias. Pero ¿cuáles son esos efectos o consecuencias que pueden producirse?. Una primera consecuencia es la prevista en **el inciso final del apartado 8 del artículo 80** de la actual ley cuando señala: **“En las cooperativas reguladas en este artículo que rebasen el límite de trabajo asalariado establecido en el número 7, el trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido y con más de dos años de antigüedad, deberá ser admitido como socio trabajador si lo solicita en los seis**

²⁸ Obra citada, páginas 587 y 588.

meses siguientes desde que pudo ejercitar tal derecho, sin necesidad de superar el período de prueba cooperativa y reúne los demás requisitos estatutarios". Por tanto, en el caso de que una Cooperativa de Trabajo Asociado rebase el límite de trabajo asalariado establecido en el artículo 80-7 ab initio, el trabajador que cumpla determinadas condiciones tiene derecho a que le admitan como socio trabajador en el plazo de seis meses a contar desde el momento en que haya cumplido tales condiciones. Remitimos a un estudio posterior el análisis detallado de tales requisitos o condiciones.

Además, siempre según nuestra opinión, debería poder acudir a las normas generales de la Ley sobre las infracciones cometidas por las cooperativas y las sanciones aplicables, concretamente al artículo 114 cuyo apartado inicial nos dice: **"Las sociedades cooperativas son sujetos responsables de las acciones y omisiones contrarias a esta Ley y sus normas de desarrollo y a los Estatutos, sin perjuicio....."**. Ahora bien, la pregunta que surge a continuación, teniendo en cuenta que en el ámbito sancionatorio no cabe ningún tipo de interpretación extensiva ni de aplicación analógica de las normas, es la de si la actuación de la Cooperativa de Trabajo Asociado a que nos venimos refiriendo (exceder el límite del artículo 80-7) está tipificada legalmente y la respuesta, a nuestro juicio, debe ser afirmativa pues cabría aplicar dos preceptos: uno de ellos es el artículo 114-1.1, según el cual **"Son infracciones leves el incumplimiento de las obligaciones o la vulneración de las prohibiciones impuestas por esta Ley, que no supongan un conflicto entre partes, no interrumpen la actividad social y no puedan ser calificadas de graves o muy graves."** y el otro es el mismo artículo 114 en su apartado 1.3 letra b), a cuyo tenor **"Son infracciones muy graves: b) La transgresión de las disposiciones imperativas o prohibitivas de esta Ley, cuando se compruebe connivencia para lucrarse o para obtener ficticiamente subvenciones o bonificaciones fiscales"**. Evidentemente, la elección entre uno u otro dependerá de las circunstancias concurrentes en el caso concreto; normalmente se tratará de una infracción leve, salvo que se demuestre connivencia para lucrarse o para obtener de forma ficticia subvenciones o bonificaciones fiscales. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que las infracciones se graduarán, a efectos de su sanción, atendiendo al número de socios afectados, a la repercusión social que tenga la infracción, a la malicia o falsedad concurrentes así como a la capacidad económica de la cooperativa²⁹.

En cuanto a las sanciones, las infracciones leves, según el artículo 115, se sancionarán con multa de 50.000 a 100.000 pesetas y las muy graves, con multa de 500.001 a 5.000.000 pesetas o con la descalificación regulada en el artículo 116 que implicará la disolución de la sociedad cooperativa (artículo

²⁹ Además la Ley fiscal considera -artº 13, número 11- como una de las causas de pérdida de la condición de Cooperativa fiscalmente protegida la de emplear a trabajadores asalariados en número superior al autorizado en las normas legales por aquellas Cooperativas respecto de las cuales exista tal limitación.

116-3).

El precepto que analizamos (el **artículo 80-7**), después de consagrar la regla general mencionada determinante del máximo de horas que pueden realizar los trabajadores para la Cooperativa de Trabajo Asociado, establece una serie de supuestos que no se computan entre las horas realizadas por los trabajadores por cuenta ajena. Tal enumeración parece tener carácter de *numerus clausus*, sin que, en principio puedan incluirse otros supuestos distintos. No obstante, en la línea que hemos postulado anteriormente, creo que este precepto debe entenderse en relación con la legislación fiscal y, sobre todo, con la propia naturaleza de las cosas. Por ello, a mi juicio, tampoco deben computarse dentro de tal porcentaje los socios en estado de suspensión o excedencia o en situación de prueba, sin que ello suponga una verdadera excepción a ese carácter cerrado de la enumeración legal pues los primeros (socios en estado de suspensión o excedencia) siguen siendo socios en tanto no sean dados de baja mientras que la situación de los segundos (socios en situación de prueba) es totalmente distinta a la de los trabajadores por cuenta ajena y se acerca más a la posición en que se encuentran los propios socios trabajadores³⁰ que a la de aquéllos.

Seguidamente, estudiaremos en qué casos la contratación de trabajadores no se computa a la hora de determinar si la Cooperativa cumple o no la regla general del apartado inicial del número 7 del artículo 80 y que son los siguientes:

a) Los trabajadores integrados en la cooperativa por subrogación legal así como aquéllos que se incorporen en actividades sometidas a esta subrogación.

Este apartado debe ponerse en relación con el **artículo 86.1**, que analizaremos posteriormente, el cual señala: **“Cuando una cooperativa se subroga en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular, los trabajadores afectados por esta subrogación podrán incorporarse como socios trabajadores en las condiciones establecidas en el artículo 80.8 de esta Ley, y si llevaran, al menos, dos años en la empresa anterior, no se les podrá exigir el período de prueba.**

En el supuesto de que se superara el límite legal sobre el número de horas/año, establecido en el artículo 80.7 de esta Ley, el exceso no producirá efecto alguno.”.

Se trata de una excepción lógica que resuelve el conflicto que se produce entre la regla imperativa -característica esencial de las Cooperativas de Trabajo Asociado- según la cual este tipo de Cooperativas no pueden contratar trabajadores no socios en cualquier situación y circunstancia y la regla (artº 44 ET), también imperativa -propia del Derecho laboral en cuanto protector del trabajador-, que impone la pervivencia de la relación laboral en caso de sucesión de empresa. Tal conflicto entre ambas reglas o principios se soluciona dando prevalencia, en último término, a la regla laboral últimamente

³⁰ De hecho, el artículo 81-3 ab initio dice “Los nuevos socios, durante el período en que se encuentren en situación de prueba, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los socios trabajadores...”

citada.

Una correcta interpretación conjunta de la letra a) del artículo 80-7, del apartado final del número 8 del artículo 80 y del apartado 1º del artículo 86 nos lleva a entender que, si la Cooperativa de Trabajo Asociado, como consecuencia de la subrogación de trabajadores en caso de sucesión de empresa, sobrepasa el límite del 80-7 inciso inicial, los trabajadores de la antigua empresa estarían en alguna de las siguientes situaciones:

- si esos trabajadores CUMPLEN los requisitos previstos en los Estatutos para ingresar como socios trabajadores en la Cooperativa y tal posibilidad les interesa pueden ingresar como tales, pero teniendo en cuenta que, si esos trabajadores llevasen, al menos, dos años en la empresa anterior, no se les podrá exigir período de prueba.

- si CUMPLEN las condiciones previstas en los Estatutos para ingresar como socios trabajadores en la Cooperativa pero no les interesase tal posibilidad, negándose explícitamente a adquirir la cualidad de socios trabajadores y, como consecuencia de ello, la Cooperativa sobrepase el límite del artículo 80-7 ab initio tampoco se producirá consecuencia negativa alguna para la Cooperativa pues estaríamos en el ámbito de la letra b) del propio artículo 80-7 a la que nos referiremos seguidamente.

- si NO CUMPLEN las condiciones previstas en los Estatutos para ingresar como socios trabajadores y se superase el límite legal del artículo 80-7 de la Ley, el exceso no producirá efecto alguno³¹.

No obstante, en este último caso, los nuevos trabajadores podrán ingresar como socios trabajadores cuando cumplan las condiciones previstas estatutariamente (al amparo del inciso inicial del número 8 del artículo 80) si es que los Estatutos de la Cooperativa prevén ese derecho del trabajador.

b) Los trabajadores que se negaren explícitamente a ser socios trabajadores.

A través de esta excepción se trata de respetar la voluntad de los trabajadores por cuenta ajena a los que eventualmente no les interesase ingresar en la Cooperativa como socios trabajadores. Esta posibilidad, altamente respetuosa con la libertad individual de los trabajadores y, sólo por ello, digna de alabanza, debe ser interpretada dentro de sus justos límites para evitar que se convierta en una válvula de escape a la regla imperativa - fundamental en las cooperativas de Trabajo Asociado en cuanto concreta el principio mutualista- del artículo 80-7 ab initio.

En esa línea, creemos que los únicos trabajadores respecto de los que se puede aplicar esta excepción serían aquéllos que cumpliendo los requisitos legales y estatutarios para ser socios trabajadores de la Cooperativa concreta de que se trate se hubiesen negado a ello explícitamente.

Considero evidente que los trabajadores a los que se refiere la excepción son aquellos que cumplan los requisitos legales y estatutarios para ingresar como socios trabajadores de la Cooperativa pues, de lo contrario, sería muy fácil a la Cooperativa burlar la norma contratando a trabajadores a los que en el mismo contrato de trabajo o, posteriormente, se les exija una

³¹ Entiendo que no se produce ningún efecto sustantivo ni tampoco fiscal.

declaración explícita al respecto. Sería absurdo que la ley quisiera establecer un límite y por otro lado dejar la puerta abierta para incumplirlo; el legislador, suponiendo que sea coherente -lo cual es bastante suponer- no puede haber querido al mismo tiempo una misma cosa y la contraria.

En segundo lugar, será necesaria, como decíamos, una declaración explícita del trabajador en cuanto a que no quiere ingresar como socio trabajador en la Cooperativa. En orden a conseguir una plena seguridad jurídica no sólo formal sino también, y sobre todo, material sería conveniente que esa declaración del socio trabajador se recoja en forma notarial (normalmente a través del acta de referencia o manifestaciones). Efectivamente, desde el punto de vista formal, las ventajas de la intervención notarial derivan de la eficacia probatoria privilegiada de la forma pública notarial pero no se limitan a ese aspecto formal sino que se extienden al ámbito material o sustantivo ya que la actuación notarial arroja ventajas no sólo para la cooperativa sino también y sobre todo para el trabajador quien, en virtud del asesoramiento del Notario -tercero imparcial en la relación entre el trabajador y la cooperativa-, podrá realizar tal declaración plenamente informado y, por tanto, plenamente consciente del alcance y trascendencia de la misma.

Un tema interesante que puede plantearse en la realidad práctica es el de si el trabajador, después de formular la declaración a que hacemos referencia, puede pedir el ingreso como socio trabajador posteriormente, o si la misma, le priva definitivamente del derecho a ingresar como socio trabajador. Considero que la declaración del socio sólo tiene efectos en el ámbito del número 7 del artículo 80 de la Ley pero no creo que pueda suponer una verdadera renuncia definitiva del trabajador a su derecho de ingreso como socio trabajador. Ahora bien, el cómputo del plazo que exijan los Estatutos en cada caso para que los trabajadores puedan ingresar como socios (trabajadores) probablemente deberá realizarse desde la fecha de la declaración negativa y no desde el momento en que el trabajador fue contratado por la Cooperativa inicialmente. De prevalecer esta tesis se demuestra de forma más clara todavía, si cabe, la conveniencia de que la declaración se formule notarialmente lo que evitará dudas en la determinación del dies a quo para el cómputo del plazo.

c) Los trabajadores que sustituyan a socios trabajadores o asalariados en situación de excedencia o incapacidad temporal, baja por maternidad, adopción o acogimiento.

En esta letra hay que distinguir dos aspectos claramente diferenciados, por un lado, la excedencia y, por otro lado, los restantes supuestos que, normalmente, serán casos de suspensión.

Este precepto debe completarse con lo dispuesto en el número 5 del artículo 84 cuando dice: **“En los supuestos a), b), c), d) y e) del número 1 de este artículo, las cooperativas de trabajo asociado, para sustituir a los socios trabajadores en situación de suspensión, podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores asalariados en los que conste la persona a la que sustituye y la causa que lo motiva. Estos trabajadores asalariados no serán computables a efectos del porcentaje a que se refiere el número 7 del artículo 80 de esta**

Ley”.

Si combinamos ambos preceptos resulta que los supuestos que no serán computables a los efectos del número 7 del artículo 80 son los siguientes:

i) Suspensión:

- a) Incapacidad temporal del socio trabajador.
- b) Maternidad o paternidad del socio trabajador y la adopción o acogimiento.
Aunque la letra c) del número 7) del artículo 80 sólo alude a la baja por maternidad, el número 5 del artículo 84 se refiere, también y como no podía ser de otro modo, a la baja por paternidad.
- c) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo.

En este punto decir que, en un futuro no muy lejano, la referencia al servicio militar obligatorio y al servicio social sustitutivo quedarán sin sentido.

- d) Privación de libertad del socio trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

Esta excepción es totalmente congruente con el principio constitucional de presunción de inocencia.

ii) Excedencia:

En este aspecto hay que tener presente que el artículo 84-1 letra e) alude únicamente al caso de *excedencia forzosa*, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo del socio trabajador. Los efectos de esta excedencia, como veremos posteriormente, se asimilan a los de la suspensión del socio trabajador por cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario.

¿Quid de la *excedencia voluntaria* regulada en el número 6 del artículo 84? En principio y si atendiésemos únicamente a la letra c) del apartado 7 del artículo 80 parece que deberíamos incluir tanto la excedencia forzosa como la voluntaria pues se refiere in genere a la excedencia. Sin embargo, si atendemos al número 5) y al número 6) del artículo 84 la conclusión debe ser la contraria por las siguientes razones:

- el número 5) -que remite al número 7 del artículo 80- no alude en absoluto a la excedencia voluntaria,
- el número 6) que regula la excedencia voluntaria no hace ninguna referencia a que los socios trabajadores en esta situación no computen a los efectos del número 7 del artículo 80, a diferencia del número 5) relativo a la excedencia forzosa y a la suspensión del socio trabajador,
- además, dado que la regulación de la excedencia voluntaria depende de los Estatutos, del Reglamento de régimen interno o de la decisión de la Asamblea General, es decir, en último término, de la voluntad unánime o mayoritaria de los cooperativistas, no parece admisible que se pudiera, a través de esta vía, introducir variaciones o modificaciones en una norma como la del 80-7 que tiene carácter imperativo; es decir, que no puede dejarse en manos de los socios la determinación del cómputo del porcentaje a que se refiere el número 7 del artículo 80 de la LC.

d) Los trabajadores que presten sus trabajos en centros de trabajo de carácter subordinado o accesorio.

Este apartado debe completarse con lo dispuesto en el último apartado del propio número 7 del artículo 80 cuando señala que **“Se entenderán, en todo caso, como trabajo prestado en centro de trabajo subordinado o accesorio, los servicios prestados directamente a la Administración pública y entidades que coadyuven al interés general, cuando son realizados en locales de titularidad pública”**.

El único problema que puede surgir aquí viene derivado de la necesidad de determinar qué se entiende por “trabajo de carácter subordinado o accesorio”.

La ley alude a un supuesto -el de los servicios prestados directamente a la Administración y a las entidades que coadyuven al interés general-, pero no resuelve los restantes casos que pueden presentarse, es decir, no aclara que deberá entenderse, con carácter general, por “centros de trabajo de carácter accesorio o subordinado”. En mi opinión tal concepto deberá determinarse atendiendo al objeto social de la Cooperativa y al volumen de trabajo realizado por el centro de trabajo de que se trate, por lo que serán centros de trabajo de carácter subordinado o accesorio aquéllos en los que no se realicen actividades directamente relacionadas con el objeto social sino meramente complementarias o accesorias del mismo así como aquéllos otros centros que, aún realizando actividades propias del objeto social, lo hagan en escasa cuantía o volumen en relación a otros centros de trabajo de la misma cooperativa o en relación a la cuantía global de actividades de la cooperativa.

e) Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias cuando la cooperativa actúa como empresa de trabajo temporal.

Esta excepción no se regulaba, bajo la legislación anterior, en la ley de cooperativas sino en la disposición adicional 3ª de la Ley 14/94, de 1 de junio reguladora de las empresas de trabajo temporal; ello se explicaba porque la regulación de este tipo de empresas -de trabajo temporal- (1994) era posterior en el tiempo a la Ley de Cooperativas.

En la actualidad, sin embargo, la situación es la contraria porque la actual Ley de Cooperativas es posterior a la ley 14/94. Por tanto, hoy la cuestión a resolver es la de cómo coordinar ambas leyes, teniendo en cuenta que la disposición adicional 3ª mencionada está dictada partiendo de la regulación sobre cooperativas de 1987. En orden a lograr tal finalidad, partiremos de recordar la mencionada disposición adicional 3ª, según la cual: **“1. Las cooperativas, debidamente constituidas e inscritas de acuerdo con su legislación específica, podrán obtener la correspondiente autorización administrativa para operar como empresas de trabajo temporal, en los términos establecidos en la presente Ley.**

A tal efecto, las cooperativas de trabajo asociado podrán contratar a cuantos trabajadores precisen para ponerlos a disposición de las empresas usuarias, de conformidad con lo establecido en los artículos 6,8 y 10 de esta Ley, aunque el número de asalariados con contrato por

tiempo indefinido supere el 10 por 100 del total de sus socios.

2. Las relaciones entre la cooperativas que actúe como empresa de trabajo temporal y sus socios trabajadores o socios de trabajo cuya actividad consista en la prestar servicios en empresas usuarias, así como las correspondientes obligaciones de Seguridad Social, se regirán por lo previsto en la legislación aplicable a dicho tipo de sociedades.”

En nuestra opinión la única dificultad se plantea en relación con el apartado 2º del número 1º de esta disposición adicional. Efectivamente, el apartado 1º del número 1º no plantea problemas en cuanto la ley de cooperativas actual no incide en el ámbito propio y exclusivo de las empresas de trabajo temporal; por otra parte, el número 2º tampoco ofrece dudas pues es lógico que las relaciones entre las cooperativas y los cooperativistas se rijan por la legislación sobre cooperativas; por tanto, nada nuevo bajo el sol.

Por el contrario, el apartado 2º del número 1º parte del criterio propio de la anterior legislación de cooperativas (de 1987) en la determinación de los trabajadores no socios que pueden prestar su trabajo para la cooperativa resultando, tras la nueva ley, que dicho criterio no coincide exactamente con el utilizado hoy. Por ello, entiendo que el apartado 1º del número 2º de la disposición adicional que venimos comentando debe interpretarse de acuerdo con el actual número 7 del artículo 80 de la LC³² y, por tanto, debe entenderse en el sentido de que las cooperativas de trabajo asociado que actúen como empresas de trabajo temporal podrán contratar a cuantos trabajadores precisen para ponerlos a disposición de las empresas usuarias, de conformidad con lo establecido en los artículos 6,8 y 10 de la Ley 14/94 sobre empresas de trabajo temporal, aunque el número de horas/año realizadas por los trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena sea superior al 30 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores.

f) Los trabajadores con contratos de trabajo en prácticas y en formación.

Esta excepción tampoco estaba recogida en la Ley sustantiva sobre cooperativas de 1987, aunque se contemplaba en la posterior Ley 20/1990 sobre régimen fiscal de las cooperativas y tiene su fundamento en la necesidad de fomentar este tipo de modalidades contractuales que, al fin y al cabo, redundan en la mejor formación de nuestros jóvenes facilitando su acceso futuro a un puesto de trabajo adecuado a su valía profesional.

³² O, en su caso, con el correspondiente precepto de las leyes autonómicas. Precisamente, para algunas de ellas, todavía sirve la literalidad de esa disposición adicional.

Si tuviésemos que hacer una crítica a la norma deberíamos incidir en el hecho de que la redacción legal parece excesivamente restrictiva en cuanto limita la excepción a dos modalidades contractuales muy concretas y delimitadas como son los contratos en prácticas y los de formación. En este sentido parece preferible la redacción de la legislación fiscal³³ en cuanto, además de enumerar modalidades contractuales concretas, alude con carácter general a cualquier otra modalidad establecida para la inserción laboral de los jóvenes. No obstante, y en la medida en que las disposiciones derogatorias³⁴ de la Ley 27/1999 de Cooperativas no derogan expresamente la ley 20/1990, puede entenderse que tal excepción sigue vigente realizándose así una integración entre ambas leyes que beneficiaría fundamentalmente a los jóvenes.

g) Los trabajadores contratados en virtud de cualquier disposición de fomento del empleo de disminuidos físicos o psíquicos.

Nada que objetar a esta excepción que está en conformidad con el mandato constitucional (artº 49) que obliga a los poderes públicos, entre otras cosas, a realizar una política de integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos.

4.- Régimen jurídico del personal asalariado en las CTA.

Cualquiera que sea el número de trabajadores no socios existentes en la Cooperativa, su régimen jurídico queda enteramente sometido al Derecho

³³ La letra a) del párrafo 4º, del número 3 del artículo 8º de la Ley fiscal nos dice que para el cómputo de los porcentajes no se tomarán en consideración: “a) Los trabajadores con contrato de trabajo en prácticas, para la formación en el trabajo o bajo cualquier otra fórmula establecida para la inserción laboral de jóvenes.

³⁴ La única disposición derogatoria que se podría aplicar aquí es la primera que deroga, además de la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas, cuantas normas se opongan a lo dispuesto en la actual ley. Sin embargo, no creo que la norma de la ley fiscal a que se alude en el texto contrarie la actual ley sustantiva.

laboral³⁵, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones a que alude el Artº 1 del ET, configurándose la Cooperativa, en cuanto sujeto con personalidad jurídica -artº 7 de la Ley-, como empleador o empresario, siquiera como destacó ALONSO SOTO³⁶ "especial o modélico", en cuanto debe ofrecer a sus empleados condiciones de salario y de trabajo modelo.

No obstante y sin perjuicio de lo anteriormente señalado la Ley de Cooperativas reconoce a estos trabajadores una serie de posibilidades y de facultades, a veces incluso verdaderos derechos subjetivos, específicos y peculiares que, sin embargo, no se conceden a otras categorías de trabajadores por cuenta ajena. Tales posibilidades, en unos casos, se aplican, con carácter general, a los trabajadores de todo tipo de cooperativas y, por tanto, también a los de las de trabajo asociado y, en otros, se aplican sólo a los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado. Comenzando por los primeros, distinguimos:

- Artículo 13, número 4, in fine, según el cual: **“Si los Estatutos prevén un período de prueba para los socios de trabajo, éste no procederá si el nuevo socio llevase al menos en la cooperativa como trabajador por cuenta ajena, el tiempo que corresponde al período de prueba”**.

Se establece, por tanto, una diferencia entre cualquier persona no haya prestado su trabajo en la Cooperativa y que quiere ingresar como socio y los que ya son trabajadores en cuanto los primeros deberán cumplir absolutamente todos los requisitos legales y estatutarios mientras los segundos no necesitan cumplir el período de prueba si llevasen como trabajadores por cuenta ajena el tiempo correspondiente al período de prueba.

- Artº 33 párrafo 3º: **"Cuando la Cooperativa tenga más de cincuenta**

³⁵ En este sentido debemos recordar que ya el artículo 48-1º de la LGC de 1974 señalaba: "La legislación laboral se aplicará a las relaciones de trabajo entre la Cooperativa y sus trabajadores asalariados, sin más excepciones o salvedades que los expresamente recogidos en esta ley".

³⁶ ALONSO SOTO, FRANCISCO: *“Las relaciones laborales en las Cooperativas en España, REDT, número 20, 1984.*

trabajadores con contrato por tiempo indefinido y esté constituido el Comité de Empresa, uno de ellos formará parte del Consejo Rector como miembro vocal, que será elegido y revocado por dicho Comité, en el caso de que existan varios comités de empresa, será elegido por los trabajadores fijos.

El período de mandato y el régimen del referido miembro vocal serán iguales que los establecidos en los Estatutos y el Reglamento de régimen interno para los restantes consejeros".

- Artº 58 número 5: **“La cooperativa podrá reconocer y concretar en sus Estatutos, o por acuerdo de la Asamblea General, el derecho de sus trabajadores asalariados a percibir una retribución, con carácter anual, cuya cuantía se fijará en función de los resultados del ejercicio económico. Esta retribución tendrá carácter salarial y será compensable con el complemento de similar naturaleza establecido, en su caso, en la normativa laboral aplicable, salvo que fuese inferior a dicho complemento, en cuyo caso se aplicará este último”**.

En el ámbito propio de las Cooperativas de Trabajo Asociado, debemos considerar lo dispuesto en el número 8 del artículo 80 que señala: **“Los Estatutos podrán fijar el procedimiento por el que los trabajadores asalariados pueden acceder a la condición de socios. En las cooperativas reguladas en este artículo que rebasen el límite de trabajo asalariado establecido en el número 7, el trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido y con más de dos años de antigüedad, deberá ser admitido como socio trabajador si lo solicita en los seis meses siguientes desde que pudo ejercitar tal derecho, sin necesidad de superar el período de prueba cooperativa y reúne los demás requisitos estatutarios”**

Con la inclusión de este precepto -especialmente merced al inciso final del mismo- el legislador corrige el grave error³⁷ padecido en la ley general de cooperativas de 1987 que, a diferencia de la anterior ley de cooperativas (de 1974), no recogía el derecho del trabajador con determinada antigüedad a ingresar como socio.

³⁷ Hay que recordar que PAZ CANALEJO -Obra citada, páginas 577 y 578- consideraba “inexplicable” que no se recogiese en la ley de 1987 dicho derecho del trabajador.

En la redacción de este precepto hay que distinguir, a mi juicio, dos situaciones diferentes. Una primera es la regulada en el inciso inicial que consagra la posibilidad de que los Estatutos regulen el procedimiento por el que los trabajadores pueden acceder a la condición de socios. En realidad este apartado sólo tiene la virtualidad de eliminar las dudas que pudieran suscitarse -en caso de silencio legal- respecto a la posibilidad de regular estatutariamente ese derecho de ingreso. Desde nuestro punto de vista, tal y como ya defendimos³⁸ para la legislación anterior de 1987, sería posible regular en los Estatutos tal procedimiento aún en el caso de que la ley guardase silencio expreso al respecto pues según el inciso final del número 1º del artículo 10 de la ley en la escritura -y los Estatutos forman parte de la misma- se puedan incluir **“todos los pactos y condiciones que los promotores juzguen conveniente establecer, siempre que no se opongan a las leyes ni contradigan los principios configuradores de la sociedad cooperativa”**. También por esta razón, considero admisible que tal procedimiento se pueda regular en los Estatutos de otras clases de Cooperativas distintas de las de Trabajo Asociado

Por el contrario, el inciso final del precepto consagra un verdadero derecho subjetivo a ingresar como socio del que es titular el trabajador que cumpla determinadas condiciones siempre que se produzca una determinada y concreta situación de la cooperativa. Por tanto para que tenga lugar el nacimiento de este derecho subjetivo es preciso que se concurren unas condiciones muy precisas que afectan en un caso a la cooperativa y en otro caso al trabajador.

En cuanto a la cooperativa es necesario que se cumplan dos condiciones:

- i) que se trate de una Cooperativa de las reguladas en el artículo 80, es decir de Trabajo Asociado. No obstante considero que también podrá aplicarse este precepto a las cooperativas, como las de explotación comunitaria de la tierra, a las que sea aplicable el mismo límite del número 7 del artículo 80;
- ii) que la Cooperativa de Trabajo Asociado rebase el límite de trabajo asalariado establecido en el número 7, es decir que el número de horas/año realizadas por los trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena -sin incluir los supuestos que el propio número 7 establece- sea superior al 30 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores.

Los requisitos que, por su parte, debe cumplir el trabajador para gozar del tal derecho subjetivo son los siguientes:

- i) ser un trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido;
- ii) tener más de dos años de antigüedad en la Cooperativa.

Por tanto, no bastan dos años, sino que tienen que ser más de dos.

³⁸ Obra citada, página 1045.

Además la redacción del precepto parece dar a entender que estos dos requisitos se configuran como independientes y distintos entre sí, por lo que no será necesario que los más de dos años de antigüedad del trabajador en la cooperativa lo fueran como trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido;

iii) cumplir los requisitos estatutarios, sin necesidad de superar el período de prueba.

Estos requisitos son los que con carácter general se exigen en los Estatutos a cualquier persona que quiera ingresar como socio y a que hace referencia, para todo tipo de cooperativas, en el número 2 del artículo 12 de la ley. Ahora bien en el caso de que los Estatutos hagan uso de la posibilidad contemplada en el inciso inicial del número 8 del artículo 80 cabría preguntarse cuáles serán los requisitos que deberá cumplir el trabajador en caso de que sean diferentes. La solución más probable, a mi juicio, es la de considerar que bastará con cumplir los requisitos menos exigentes y que faciliten en mayor medida el ingreso del trabajador como socio de la cooperativa pues tal interpretación es la más congruente y respetuosa con la ratio essendi de las cooperativas;

iv) solicitar la admisión como socio trabajador en los seis meses siguientes desde que pudo ejercitar este derecho, es decir desde que se cumplan las condiciones o requisitos anteriormente analizados y que afectan tanto a la cooperativa como al propio trabajador.

Hasta aquí nos hemos referido al derecho del socio trabajador para ingresar como socio trabajador en la Cooperativa de Trabajo Asociado. Ahora bien, antes de terminar este apartado nos interesa analizar la situación contraria, es decir, el posible paso de la situación de socio trabajador a la de trabajador no socio. Si atendemos a la regulación legal y la interpretamos literalmente llegaríamos a la conclusión de que tal posibilidad no cabe pues según el número 3 del artículo 80 **“la pérdida de la condición de socio trabajador el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa”**. Sin embargo, considero que tal interpretación literal sería errónea pues este precepto lo que viene a recalcar es la vinculación existente entre la posición del socio y su obligación de prestar trabajo, de tal manera que extinguida la primera se extingue la segunda. Por tanto, a mi juicio, este precepto no impide que el socio trabajador, una vez extinguida su condición de tal, pase a ser contratado como trabajador por cuenta de la cooperativa.

5.- Régimen jurídico de los socios trabajadores:

a) Naturaleza jurídica y normativa aplicable:

El socio trabajador es la figura clave dentro de las CTA pues éstas pueden existir sin trabajadores por cuenta ajena ni colaboradores pero no sin un mínimo de tres socios trabajadores -artº 8 de la Ley-; tan es así que se configura como causa de disolución de la Cooperativa la reducción del número de socios por debajo del mínimo legal sin que se restablezca en el plazo de un año -artº 70 letra d) de la Ley-.

En las Cooperativas de Trabajo Asociado no cabe la distinción entre socios usuarios y socios de trabajo, ya que todos los socios lo son de trabajo en la medida en que el propio trabajo es la actividad cooperativizada, lo cual

no obsta, sin embargo, para que, de acuerdo con lo dispuesto en el artº 13, número 4, párrafo 2º, sean de aplicación a los socios de trabajo de las restantes cooperativas, las normas establecidas en la Ley para los socios trabajadores de las CTA, con las salvedades establecidas en ese mismo artículo 13³⁹.

La naturaleza de la posición jurídica del socio en las Cooperativas de Trabajo Asociado es una cuestión difícil pese al voluntarismo del legislador de 1999. Efectivamente, la nueva ley parece que pretende solucionar definitivamente y de un plumazo este problema y así, el inciso final del apartado 1º del artículo 80 afirma tajantemente que **“la relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria”**. La mercantilización pretendida no sólo se refleja en este precepto sino también en la nueva denominación y regulación de los antiguos “anticipos laborales” -hoy, “anticipos societarios”-.

Sin embargo, la cuestión no es tan clara y el propio legislador, como no podía de ser de otro modo, reconoce, si quiera indirectamente, la influencia laboral en la figura del socio trabajador; como ejemplo de ello destacamos:

- el número 3 del artículo 80 afirma que **“la pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa”**, es decir, la condición de socio está íntimamente ligada a la prestación del trabajo en la cooperativa.

- el número 5 del artículo 80, sin ningún tipo de ambages, declara que **“serán de aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre la prevención de riesgos laborales, todas las cuales se aplicarán teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa”**.

- el número 1 del artículo 87 referente a las “Cuestiones contenciosas” somete a la jurisdicción del Orden Social -y no al civil- las cuestiones que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores.

³⁹ Ello, sin perjuicio, de que para las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, el artículo 95, número 2 señale: *“Será de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, sean o no simultáneamente cedentes del goce de bienes a la cooperativa, las normas establecidas en esta Ley para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, con las excepciones contenidas en esta sección”*.

- el número 2 del mismo artículo 87 concreta como cuestiones sometidas a la jurisdicción del Orden Social las basadas en la prestación del trabajo o sus efectos o cuando se vean comprometidos los derechos del socio trabajador en cuanto aportante de trabajo -el subrayado es mío-.

- finalmente, la fuerte impregnación laboral de algunos preceptos contenidos en la sección dedicada a las Cooperativas de Trabajo Asociado como por ejemplo los artículos 83, 84, 85 y 86.

De lo expuesto se deduce que la cuestión dista de ser clara en la medida en que la situación del socio trabajador tiene su origen en un contrato de tipo societario o, si se prefiere, asociacional, y, por tanto, mercantil, pero que implica la obligación del socio de desarrollar la actividad cooperativizada de prestación de su trabajo, y en esta medida, de claro contenido laboral. Dado que voces más autorizadas que la nuestra se han ocupado⁴⁰ -y se ocuparán- de esta cuestión y teniendo en cuenta que un comentario como el presente, evidentemente práctico, no es el lugar más adecuado para profundizar en tal materia, nos limitaremos a dejar claras algunas nociones básicas en cuanto a la naturaleza de la posición del socio trabajador y sobre todo, en cuanto a la normativa aplicable.

En este sentido y en relación con la primera cuestión creemos que deben rechazarse de plano todas aquellas construcciones (VALDÉS DAL-RE, ORTIZ LALLANA) que han configurado la obligación social de "trabajar" del socio de la Cooperativa de Trabajo Asociado como una prestación accesoria. Y es que mientras estas últimas son elementos accidentales que pueden existir o no en el contrato de sociedad y en caso de existir pueden afectar a todos o sólo alguno de socios, en las Cooperativas de Trabajo Asociado la obligación del socio de prestar su trabajo es esencial y afecta a todos los socios. El socio por el hecho de ser tal está obligado a prestar su trabajo (artº 15, número 2, letra B) de la Ley) y en caso de que no pueda prestar su trabajo

⁴⁰ ALVAREZ ALCOLEA, M: *“La condición jurídico-laboral de los socios de las Cooperativas de producción”*. PAZ CANALEJO: *“La naturaleza jurídica de las relaciones entre el socio trabajador y la Cooperativa de Trabajo Asociado”*. MONTOYA MELAGAR: *“Sobre el socio trabajador en la Cooperativa de Trabajo Asociado”* en los Estudios en homenaje al profesor Bayón Chacón. CARMELO J. GRACIA PELIGERO y ANTONIO LAGUARDIA GRACIA: *“La dual posición del socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado”*.

se regula la situación de suspensión (artº 84 de la Ley) y cuando esa imposibilidad de prestar su trabajo es definitiva (invalidez absoluta o gran invalidez) tendrá lugar la baja obligatoria del socio. Además, como hemos visto, según el número 3 del artículo 80, la pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa.

Por ello, creemos que la posición del socio trabajador en las CTA sigue siendo una posición compleja en cuanto aportante de capital y de trabajo⁴¹. En relación con la legislación anterior MONTOYA MELGAR⁴² hablaba de "la naturaleza mixta del socio-trabajador (de un lado, vinculado jurídicamente a la sociedad cooperativa por una relación societaria y no por un contrato de trabajo; de otro lado, obligado a realizar una prestación laboral dependiente y por cuenta ajena en nada distinguible de la que lleva a cabo el trabajador asalariado, stricto sensu)". En la misma línea y también respecto de la legislación de 1987 GARCÍA PELIGERO y LAGUARDIA GRACIA⁴³ califican la relación socio-trabajador y entidad cooperativa de "estatuto jurídico mixto" y refuerzan tal opinión con cita de la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 1990, la cual afirmó "la peculiar condición jurídica del socio-trabajador justifica la estimación del carácter mixto de su *status* jurídico, en cuanto se asienta sobre una relación societaria y al mismo tiempo se manifiesta en la prestación de una actividad de trabajo, con tratamiento jurídico-laboral en no pocos aspectos".

En la actualidad y bajo el imperio de la ley de 1999 creo que estas dos últimas opiniones se pueden seguir manteniendo pese al esfuerzo de la nueva ley por mercantilizar la figura e incluso, pese a la nueva regulación de los anticipos societarios a la que después nos referiremos.

En segundo lugar y en cuanto a la normativa aplicable, el apartado 1º del número 1 del artº 87 de la Ley alude a que **"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"**.

⁴¹ La propia ley, en el número 2 del artículo 87, se refiere al socio como "aportante de trabajo".

⁴² Obra citada, página 145.

⁴³ Obra citada, página 15.

Parte de la doctrina, así ORTIZ LALLANA⁴⁴, siguiendo a MONTOYA MELGAR⁴⁵, han venido distinguiendo tres grupos normativos distintos:

"a) El grupo **normativo societario**, que comprende lo relativo a su condición de socio de la cooperativa (capacidad para ser socio, obligaciones y derechos de información y voto, derechos electorales, de participación, etc...); b) Grupo **normativo mixto**, compuesto por una serie de normas que, si bien proceden de la legislación cooperativa, incorporan normas del derecho del trabajo o de instituciones laborales (régimen de los anticipos laborales, separación o cese del trabajador en la cooperativa, u organización interna de la cooperativa de Trabajo Asociado); c) Grupo **normativo laboral** que regula las condiciones en que se desenvuelve la prestación de trabajo del socio-trabajador (jornada, descanso, vacaciones, Seguridad Social, jurisdicción aplicable, etc) y que en alguno de sus aspectos remite a la normativa laboral.

En mi opinión, la solución al problema de la normativa aplicable debe obtenerse partiendo de lo dispuesto en el artículo 87 de la ley, el cual, como tendremos ocasión de ver, distingue claramente dos grupos de posibles cuestiones judiciales, por un lado, las que se someten al Orden Social y ,por otro lado, las que se sujetan al Orden Civil; las primeras tienen una fuerte impregnación laboral o social que no tienen las segundas.

Comenzando por las primeras destaca el hecho de que el legislador, quizás para evitar la tendencia natural de todo juzgador social a aplicar la legislación laboral a los asuntos sometidos a su decisión, obligue a aplicar con carácter preferente -y añado yo, por el orden legalmente establecido- la Ley, los Estatutos, el Reglamento de régimen interno, los acuerdos de los órganos sociales y los principios cooperativos. La duda que se puede plantear en este

⁴⁴ Obra citada, página 33.

⁴⁵ Obra citada, página 145.

ámbito es la de si con carácter supletorio, o si se prefiere analógicamente, cabe acudir a la normativa laboral y creemos que hay datos para responder afirmativamente salvo cuando exista una expresa exclusión como sucede con las normas sobre prestación y cotizaciones al Fondo de Garantía Salarial, tal y como resulta del número 3º de la disposición adicional 4ª del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social. Ahora bien, tal aplicación analógica de la legislación laboral deberá hacerse teniendo en cuenta las especialidades de la relación societaria que une al socio trabajador con la cooperativa y limitándose claro está a aquellas cuestiones que por su carácter laboral no puedan integrarse con la normativa mercantil y que será en las que se produzca la identidad de razón necesaria para acudir a la analogía.

Tal interpretación parece deducirse también de la propia literalidad de la ley pues según el número 1 del artículo 87 alude a la aplicación "con carácter preferente" de las normas que enumera, con lo que está reconociendo la aplicación supletoria de otra normativa -que será inevitablemente la laboral- ya que la preferencia se predica siempre respecto de algo, en este caso, respecto de otra legislación, la laboral. Es mas, la propia ley reconoce directamente la aplicación de esa legislación laboral en , al menos un supuesto, concretamente en el caso del número 2 del artículo 80 pues para ser socio trabajador es necesario poder contratar la prestación del propio trabajo lo cual se determinará por el Derecho laboral. En esta línea PAZ CANALEJO también ha reconocido -bajo la vigencia de la ley anterior- la aplicabilidad supletoria de la legislación laboral, aunque pone de relieve que "ha de realizarse, hasta donde ello sea posible, sin distorsionar el instituto cooperativo;⁴⁶".

En segundo lugar, se encuentran aquellas otras cuestiones que puedan surgir entre el socio de trabajo y la cooperativa que no estén basadas en la prestación del trabajo o en sus efectos ni se vean comprometidos los derechos del socio en cuanto aportante de trabajo que, en mi opinión, también se resolverán aplicando la Ley, los Estatutos, el Reglamento de Régimen interno, los acuerdos de los órganos de la Cooperativa y los principios cooperativos, si bien teniendo en cuenta que cualquier laguna que se pueda presentar se resolverá acudiendo a la legislación mercantil o civil, según el caso.

Si quisiéramos ser precisos podemos aludir a un tercer grupo de cuestiones que son aquéllas a las que se les aplicaría la legislación laboral con carácter preferente y que son las contempladas en el número 5 del artículo 80 cuando afirma **“Serán de aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre la prevención de riesgos laborales, todas las cuales se aplicarán teniendo en cuenta las**

⁴⁶ *“Comentarios al Código de Comercio y legislación mercantil especial”*, página 645, nota I.

especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa". Aquí deberá tenerse muy en cuenta la Ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales.

De todo lo expuesto y a modo de resumen podemos decir que cabría distinguir tres grupos normativos:

- a) el grupo normativo cooperativo-laboral que explicamos en primer lugar y que estaría integrado por todas aquellas materias relacionadas con la actividad cooperativizada, como por ejemplo las contempladas en los artículos 83 a 86. Son cuestiones que atañen normalmente a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y, por extensión, a los socios trabajadores de las restantes cooperativas;
- b) el grupo normativo cooperativo-mercantil que expusimos en segundo lugar y que estaría constituido por todas aquellas cuestiones que no tienen relación con la actividad cooperativizada y que, en gran parte, afectan a cualquier tipo de socio (sea o no socio de trabajo) y también a cualquier clase de cooperativa (sea o no de Trabajo Asociado);
- c) el grupo normativo laboral, que alude principalmente a las normas sobre capacidad para ser socio así como a las que versan sobre salud laboral y sobre prevención de riesgos laborales.

b) *Capacidad para ser socio:*

Según el número 2º del artículo 80 **“podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo. Los extranjeros podrán ser socios trabajadores de acuerdo con lo previsto en la legislación específica sobre la prestación de su trabajo en España”**.

Tal precepto debe ser analizado detenidamente:

- En primer término y como ya hemos señalado más arriba, sólo pueden ser socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado las personas físicas. En este sentido el párrafo 1º del número 4º del artículo 13 de la Ley afirma que **“en las sociedades cooperativas de primer grado, que no sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra y en las de segundo grado, los Estatutos podrán prever la admisión de socios de trabajo, personas físicas, cuya actividad cooperativizada consistirá en la prestación de su trabajo personal en la cooperativa”**. Ninguna razón existe para que la solución sea diferente en las Cooperativas de Trabajo Asociado, pues en éstas la aportación del socio trabajador consiste en prestar su trabajo personal mediante su esfuerzo personal y directo ya sea a tiempo parcial o completo.

Sin embargo, no faltan autores que discuten este planteamiento y así ALONSO SOTO⁴⁷ considera este planteamiento "bastante discutible". Antes de la publicación de la ley general de 1987 el propio ALONSO SOTO⁴⁸, siguiendo a PAZ CANALEJO, consideraba que no había ningún inconveniente en la

⁴⁷ *“Ensayos sobre la ley de Cooperativas”*, UNED, 1ª edición, 1990.

⁴⁸ *“Las relaciones laborales en las Cooperativas en España”*, REDT.

participación de las personas jurídicas en este tipo de cooperativas "con tal de que no tengan naturaleza mercantil...", o que no se de la imposibilidad de cumplir el objeto social,". A nuestro juicio, el hecho de que la persona jurídica socio tenga o no naturaleza mercantil es irrelevante⁴⁹; por otra parte, en las CTA el problema no deriva tampoco de la posibilidad o imposibilidad de cumplir el objeto social, sino de la posibilidad o imposibilidad de participar en la actividad cooperativizada de prestación del trabajo y es que las personas jurídicas, en principio, no pueden desarrollar una prestación personal como la de aportar trabajo mediante un esfuerzo personal y directo. Frente a este modo de pensar podría redargüirse diciendo que las personas jurídicas pueden actuar y de hecho actúan en el tráfico a través de sus órganos, y que en esa medida el trabajo a realizar en la CTA lo podría prestar el administrador correspondiente. Personalmente, sin embargo, no comparto estos razonamientos, en cuanto el trabajo es una prestación personal e infungible que no se acomodaría con la mudable situación en que se encuentra el órgano de administración de cualquier persona jurídica, por ello considero acertada la posición de la Ley, teniendo en cuenta además que la participación de las personas jurídicas siempre queda abierta a través de la figura de los socios colaboradores (artº 14 de la Ley).

- En segundo término debe tratarse de una persona con "capacidad para contratar la de prestación de su trabajo".

Esta afirmación legal debe ser completada acudiendo a los conceptos generales sobre capacidad. Tradicionalmente se viene distinguiendo entre capacidad jurídica y capacidad de obrar; pues bien si relacionamos estos conceptos con la materia que estudiamos resulta que la primera aludiría a la potencial aptitud para ser socio trabajador de una CTA, la cual, como acabamos de ver, se limita a las personas físicas. La capacidad de obrar, sin embargo, alude a la concreta aptitud para ser socio de una determinada CTA y exige que la persona física pueda contratar la prestación de su trabajo e impone, además, aunque no lo diga expresamente la Ley de cooperativas, la necesidad de que el socio cumpla los requisitos legales para que realizar la aportación correspondiente al capital social.

La determinación de quiénes tienen capacidad para contratar la prestación de su trabajo se hace en el Derecho laboral y, en concreto, en el número 1 del artículo 6 así como en el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que sea aprobó el Texto Refundido del Estatuto de los

⁴⁹ Así la Ley 9/1998, de 22 de diciembre, de Cooperativas de la Comunidad de Aragón, que parece reconocer la posibilidad de que sean socios de las CTA las personas jurídicas, incluye entre ellas a las fundaciones que son el prototipo de las personas jurídicas sin ánimo de lucro y, por tanto, con carácter meramente civil, sin perjuicio, de que se pueda discutir sobre la admisibilidad, en determinados casos, de la fundación-empresa.

Trabajadores, según los cuales:

- Artículo 6, número 1: **“Se prohíbe la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años”**.

- Artículo 7: **“Podrán contratar la prestación de su trabajo:**

a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia”.

De todo ello se desprende que, por lo que se refiere a los españoles pueden ser socios de las Cooperativas de Trabajo Asociado:

- los mayores de edad, que son los que tienen plena capacidad de obrar conforme al Código Civil (Artículo 322).

- los emancipados por concesión de quienes ejercen la patria potestad (artº 317 CC), o por concesión judicial (artº 320 CC).

- los emancipados por matrimonio que sean mayores de 16 años (artº 314.2ºCC en relación con el artº 6-1º del ET).

- los habilitados de edad (artº 321 CC).

- los que vivan de forma independiente con el consentimiento de sus padres (artº 319, es decir, “los emancipados de hecho”), a los que se asimilan⁵⁰ los que vivan independientemente con el consentimiento de los tutores, o con autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo.

- los mayores de dieciséis años sujetos a patria potestad o tutela con autorización de su representante legal para ingresar como socio trabajador.

No obstante, existe una limitación a lo que llevamos dicho pues, según el número 6 del artículo 80, **“los socios trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni los que el Gobierno declare, para los asalariados menores de dieciocho años, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional o humana”**.

Por otra parte y como ya hemos apuntado, dado que en las CTA el socio no sólo se obliga a prestar su trabajo sino que también constituye, en unión con los otros socios, una entidad mercantil -la Cooperativa- con una capital inicial ello implicará la necesidad de realizar la correspondiente aportación (artº 10, nº 1º letra d)) para lo que el socio deberá tener la capacidad necesaria. Este aspecto es el que vamos a intentar analizar seguidamente partiendo de la aplicación de las normas civiles y mercantiles generales y teniendo en cuenta que, según el número 4 del artículo 45 de la actual Ley, la aportación del socio al capital mínimo consistirá normalmente en moneda de curso legal, si bien, cuando los Estatutos lo prevean o cuando lo

⁵⁰ Así lo entiende GONZALO DIÉGUEZ en sus *“Lecciones de Derecho del Trabajo”* 2ª edición, página 176.

acuerde la Asamblea General, también podrá concretarse en otros bienes o derechos susceptibles de valoración económica.

De acuerdo con ello hay que decir que podrán realizar aportaciones, cualquiera que sea su contenido y destinatario los que, según el Código Civil, tienen plena capacidad para obligarse, es decir, los mayores de edad no incapacitados -artº322 CC-.

En lo que atañe a los menores emancipados y habilitados de edad debe aplicarse el artº 323 del CC⁵¹, planteándose el problema de si la aportación es o no un acto de enajenación a título oneroso (CAPILLA RONCERO, VICENT CHULIÁ, MARTINEZ ALMEIDA, entre otros) ya que el bien aportado pasa a ser propiedad de un sujeto distinto del aportante, o si como considera ROCA SASTRE, es un mero acto de comunicación de bienes. De seguirse la primera tesis, en cuanto la aportación consista en "bienes inmuebles, establecimientos mercantiles o industriales u objetos de extraordinario valor" será necesario acudir al complemento de capacidad previsto bien en el artº 323 o en el 324 del CC⁵².

Los menores de edad y mayores de dieciséis años sujetos a patria potestad tendrán que estar debidamente representados por sus padres, pero no será necesaria la autorización judicial, aunque la aportación consista en "bienes inmuebles, establecimientos mercantiles o industriales, objetos preciosos y valores mobiliarios" -artº 166.1 CC-, porque el representado siempre tendrá 16 años, según lo que antes hemos visto, y consentirá en documento público -166.3 CC-, concretamente, en escritura pública, que es la forma necesaria para la constitución de la cooperativa, según el artº 7 de la Ley.

Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis sujetos a tutela, deberán estar debidamente representados por su tutor o tutores, pero además será necesaria autorización judicial, según resulta del número 2º del artículo 271, cuando la aportación consista en bienes inmuebles, establecimientos mercantiles o industriales, objetos preciosos y valores mobiliarios.

Respecto de los incapacitados habrá de estarse a la sentencia que declare la incapacitación (artº 210 CC), teniendo en cuenta tanto las disposiciones que afectan a su capacidad personal en orden a la prestación de su trabajo como las que atañen a su capacidad patrimonial, (aportación), y, en cuanto sea necesario, se aplicará la normativa últimamente citada respecto de los sujetos a tutela (artº 271) o, en su caso, la de los sometidos a la patria potestad si se prorroga o rehabilita ésta (artº 171 del CC).

⁵¹ Este precepto señala: *“La emancipación habilita al menor para regir su persona y bienes como si fuera mayor, pero hasta que llegue a la mayor edad no podrá el emancipado tomar dinero a préstamo, gravar o enajenar bienes inmuebles y establecimientos mercantiles u objetos de extraordinario valor sin consentimiento de sus padres y, a falta de ambos, sin el de su curador.*

El menor emancipado podrá por sí solo comparecer en juicio.

Lo dispuesto en este artículo es aplicable también al menor que hubiere obtenido judicialmente el beneficio de la mayor de edad”.

⁵² Sin embargo, no se planteará ningún problema cuando se trate de emancipados de hecho de los del artº 319 CC porque por aplicación del artº 7 del ET será necesario el consentimiento de los padres; ahora bien, cuando se trate de los emancipados de hecho a que se alude en el artículo 7 letra b) del ET, se aplicará lo dispuesto respecto a los sujetos a tutela en lo que se refiere a la aportación.

Las personas casadas aunque no necesitan el consentimiento del cónyuge para contratar la prestación de su trabajo, sin embargo, al constituir la CTA realizan una aportación que se sujetará a las normas aplicables al régimen económico-matrimonial de que se trate, así, tratándose de gananciales normalmente será necesario el consentimiento de ambos cónyuges(arts 1375 y sgs).

- En cuanto a los extranjeros, el inciso final del número 2 del artículo 80 de la Ley afirma que **"los extranjeros podrán ser socios trabajadores de acuerdo con lo previsto en la legislación específica sobre la prestación de su trabajo en España"**. Esta norma viene a coincidir básicamente con lo dispuesto en el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores cuya letra c) dice **"c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia"**.

La normativa aplicable en esta materia está constituida por la Ley Orgánica 3/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Sin embargo y aunque la doctrina⁵³ que se ha ocupado de las CTA se olvida frecuentemente de ello, hay que tener en cuenta también que según la letra f) del artº 3 del Real Decreto 664/1999, de 23 de abril, sobre Inversiones exteriores considera como inversiones extranjeras en España, a los efectos de declaración, "la constitución, formalización o participación en contratos de cuentas en participación, fundaciones, agrupaciones de interés económico, cooperativas y comunidades de bienes, cuando el valor total correspondiente a la participación de los inversores extranjeros sea superior a 500.000.000 de pesetas, o su contravalor en euros o cuando, con independencia de su importe, proceda de paraísos fiscales, entendiéndose por tales los países y territorios relacionados en el artículo único del Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio".

c) *Anticipos societarios:*

Están regulados en el artículo 80 nº 4º de la nueva Ley, a cuyo tenor, **"los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada"**.

Para entender la nueva regulación de los anticipos debemos partir de un análisis previo de la evolución de los mismos en las leyes precedentes. Así la Ley de Cooperativas de 1974 definía tales anticipos como "percepciones periódicas abonadas a cuenta de los resultados finales de la actividad económica de la cooperativa", por tanto, no se trata de salarios en sentido estricto, en cuanto que la relación del socio con la cooperativa, como hemos apuntado, no es exclusivamente laboral.

No obstante, en la posterior regulación de 1987 la laboralización de los,

⁵³ ORTIZ LALLANA, obra citada, página 53 y PAZ CANALEJO, obra citada, página 581.

en aquél momento, “anticipos laborales” derivaba del hecho de que las cuestiones contenciosas que surgiesen se sometían a la jurisdicción laboral -artº 125,1º- y de que se perciban independientemente de la marcha económica de la Cooperativa -artº 83.1.letra a) de la LGC-. Efectivamente este precepto consideraba como gasto para fijar el excedente neto o, en su caso, las pérdidas, "el importe de los anticipos laborales de los socios trabajadores y socios de trabajo, valorados conforme a las retribuciones que normalmente sean satisfechas en Empresas de similar actividad de la zona donde se realice la actividad laboral ...". Ello había llevado a algunos laboristas como GONZALO DIÉGUEZ ⁵⁴ a afirmar que "esta garantía de resultados mínimos desdibuja la idea de "sociedad" que está en la base de toda cooperativa, aproximando en gran medida la figura de los socios cooperadores de trabajo a la de un trabajador retribuido en parte con participación en los resultados de la empresa".

⁵⁴ *“Lecciones de Derecho del Trabajo”*, 2ª edición, 1988, página 59; en la misma línea, MONTOYA MELGAR, obra citada, página 149.

Bajo este régimen, la doctrina del Tribunal Supremo representada por Sentencias como la de 14 de Noviembre de 1987 y de 31 de julio de 1989, distinguía claramente entre anticipos laborales y retornos cooperativos y afirmaba que los anticipos "son, exclusivamente, fruto de la prestación de un trabajo", y que "sin perjuicio de la condición de socio de quien lo presta, dicho trabajo se rinde en beneficio de la Cooperativa (que goza de personalidad jurídica propia) por lo que tiene el carácter de trabajo por cuenta ajena" mientras los retornos "son el resultado no sólo de aquél trabajo personal, sino también del mayor o menor beneficio entre las compras y las ventas, de la mayor o menor incidencia de los gastos generales, de la liquidación de intereses de capitales ajenos, etc..."⁵⁵.

Esta configuración jurisprudencial llevaba, a nuestro juicio, a aplicar a los entonces anticipos laborales el plazo de prescripción previsto en el artº 59 del ET (un año)⁵⁶, y a los retornos e intereses de las aportaciones el previsto para los dividendos de sociedades en el 947 p. 3º del C. de Co. Hoy la nueva configuración jurídica que parece querer otorgar la nueva ley a estos anticipos debería motivar, probablemente, un cambio en la doctrina jurisprudencial aplicando a unos y otros el mismo plazo de prescripción que sería el del artículo 947 p. 3º del C. de Co.

La equiparación entre estos anticipos y los salarios es tal que en algunos casos, como en el de la Ley Foral Navarra sobre cooperativas de 2 de julio de 1996 se llega a afirmar que tales anticipos "gozarán de idénticas garantías de protección que las percepciones salariales" (artº 64 p.6º). Tales garantías son las derivadas de la inembargabilidad (LEC) y de los privilegios salariales recogidos en el artº 32 del ET, pero no los del artº 33, en cuanto al Fondo de Garantía Salarial, ya que el Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley general de la Seguridad Social establece en su disposición adicional 4ª que no serán de aplicación a las Cooperativas de Trabajo Asociado ni a los socios trabajadores que las integran las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Esa afirmación de la Ley Navarra fue calificada por PAZ CANALEJO⁵⁷ como "voluntarista", "toda vez que esto para ser eficaz implicaría una extensión normativa del Estatuto de los Trabajadores (artª 32), que además ha sido expresamente descartada respecto del Fondo de Garantía Salarial por el legislador del Estado". Desde nuestro punto de vista no era descabellado pensar en la aplicación a los anticipos laborales de las garantías del salario, y ello porque defendemos la aplicación supletoria de la legislación laboral, así como por la especial naturaleza de los anticipos, que vienen a cubrir las

⁵⁵ En el mismo sentido la Sentencia de 15 de junio de 1992 del TS en unificación de doctrina.

⁵⁶ En esta línea, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 5 de abril de 1994. Esta sentencia y la reseñada en la nota anterior están tomadas del trabajo de CARMELO J. GRACIA PELIGERO y ANTONIO LAGUARDIA GRACIA, *"La dual posición del socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado"*.

⁵⁷ Obra citada, página 578.

primeras y más básicas necesidades del socio trabajador y porque, además, si sólo se ha excluido las garantías derivadas del Fondo de Garantía Salarial es porque se piensa en la aplicación de las otras garantías.

En la nueva Ley de 1999 el legislador parece que quiere realizar un auténtico giro copernicano en la regulación de los antiguos anticipos laborales; el cambio se deja ver ya en la denominación, pues ahora los antiguos anticipos laborales se rebautizan como anticipos societarios. Además se afirma expresamente que estos anticipos no tienen la consideración de “salario” y que los mismos se perciben “a cuenta de los excedentes de la cooperativa”, es decir, que se vincula su percepción a la buena marcha económica de la cooperativa, configurándose como una especie de retornos cooperativos percibidos anticipadamente.

La única huella de laboralización que subsiste en la normativa actual viene representada porque subsiste la sumisión a la Jurisdicción del Orden Social de las cuestiones que puedan surgir entre el socio y la cooperativa en relación con estos anticipos. No obstante, este dato por si solo no parece que sea suficiente para, con la legislación vigente, mantener, como sostuvimos antaño⁵⁸, la aplicación de los beneficios y privilegios propios del salario.

Personalmente, sin embargo, no estoy demasiado de acuerdo con la naturaleza exclusivamente mercantil que el legislador de 1999 pretende atribuir a estos anticipos que, a mi juicio, lo único que revela es una cierta desconfianza hacia el mutualismo que debería presidir el fenómeno cooperativo; efectivamente, si la Cooperativa de Trabajo Asociado se encuadra dentro de la llamada “economía social” y no existe a priori un ánimo de lucro sino un fin mutualístico consistente en la atribución de puestos de trabajo a sus socios, no veo ninguna razón ni legal ni moral que impida asegurar al cooperativista una percepción periódica en cuantía equivalente a las de la zona para la misma actividad garantizada con privilegios similares a los del salario en la medida en que esas cantidades periódicas vienen a cubrir las más básicas necesidades del cooperativista y de su familia.

d) *Socios en situación de prueba.*

Artículo 81. Socios en situación de prueba.

"1. En las Cooperativas de Trabajo Asociado, si los Estatutos lo prevén, la admisión, por el Consejo Rector, de un nuevo socio lo será en situación de prueba, pudiendo ser reducido o suprimido en el período de prueba por mutuo acuerdo.

2. El período de prueba no excederá de seis meses y será fijado por el Consejo Rector. No obstante, para ocupar los puestos de trabajo que fije el Consejo Rector, salvo atribución estatutaria de esta facultad a la Asamblea General, cuyo desempeño exija especiales condiciones personales, el período de prueba podrá ser de hasta dieciocho meses. El número de los referidos puestos de trabajo no podrá exceder del veinte por ciento del total de los socios trabajadores de la Cooperativa.

⁵⁸ Obra citada, página 1054.

3. Los nuevos socios, durante el período en que se encuentren en situación de prueba, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los socios trabajadores con las siguientes particularidades:

- a) Podrá resolver la relación por la libre decisión unilateral, facultad que también se reconoce al Consejo Rector.**
- b) No podrán ser elegidos para los cargos de los órganos de la Sociedad.**
- c) No podrán votar, en la Asamblea General, punto alguno que les afecte personal y directamente.**
- c) No estarán obligados ni facultados para hacer aportaciones al capital social ni para desembolsar la cuota de ingreso.**
- d) No les alcanzará la imputación de pérdidas que se produjesen en la Cooperativa durante el período de prueba, ni tendrán derecho al retorno cooperativo."**

Del número uno de este precepto se deduce la necesidad de que los Estatutos contengan la previsión del período de prueba; ahora bien, no parece necesario que aquéllos contengan una regulación detallada del mismo, tanto porque la ley es bastante minuciosa como porque siempre podría completarse a través del Acuerdo correspondiente de la Asamblea General, incluso, plasmado en el Reglamento de Régimen Interior.

El número dos del artículo 81, por su parte, aclara que, con carácter general, la duración máxima del período de prueba será de seis meses. Como se trata de un precepto imperativo ni los Estatutos ni la Asamblea General podrán establecer un período de prueba más amplio salvo en el caso que el propio precepto señala -puestos de trabajo cuyo desempeño exija especiales condiciones profesionales-. Al mismo tiempo la norma permite que sea el Consejo Rector el que fije la duración del mismo dentro de ese máximo. La duda que puede surgir, dado el tenor de ius cogens de la norma (dice "será fijado por el Consejo Rector"), es la de si los Estatutos o la Asamblea General no podrían fijar ese plazo de duración dentro del máximo de los seis meses. Pese a la literalidad del precepto no parece que tenga sentido sostener que los Estatutos, como norma organizativa de la Cooperativa, no puedan fijar un período máximo de duración de los períodos de prueba inferior al legal (p.ej dos meses como establece el ET, a falta de Convenio Colectivo para los trabajadores que no sean técnicos titulados) porque se entendiese, por ejemplo, que en el sector de actividad en que se encuadra la actividad de la Cooperativa fuese suficiente tal plazo. No debemos olvidar, por otro lado, que la propia existencia del período de prueba dependen de una previsión estatutaria.

Además, debemos tener en cuenta que el período de prueba puede terminar antes de expirar el plazo establecido (ya sea el máximo legal o estatutario o el fijado por el Consejo Rector) en virtud de acuerdo entre la Cooperativa y el aspirante o por decisión unilateral de aquélla o de éste.

El último número de este artº 81 parte de la equiparación entre el socio ordinario y el socio en situación de prueba, para, a renglón seguido, establecer una serie de excepciones; de ello se deducen las siguientes consecuencias:

- La regulación del 81 nº 3º es un mínimo que los Estatutos han de respetar.
- Las excepciones establecidas por ese precepto deben interpretarse restrictivamente.
- En cualquier caso, la existencia de tales excepciones demuestran que la

relación que une al socio con la cooperativa es de distinta naturaleza que la que une al aspirante.

Para terminar debemos apuntar dos cuestiones; la primera que, como ya hemos analizado, no tendrán que superar el período de prueba aquellos trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido y más de dos años de antigüedad en la Cooperativa que lo soliciten en los seis meses siguientes a contar desde que pudieron ejercitar su derecho si reúne los restantes requisitos estatutarios siempre que la Cooperativa rebase el límite establecido en el número 7 del artículo 80.

La segunda de las cuestiones es la relativa a si se aplica a los socios trabajadores de las CTA la norma contenida en el último párrafo del número 4 del artículo 13, según la cual **“Si los Estatutos prevén un período de prueba para los socios de trabajo, éste no procederá si el nuevo socio llevase al menos en la cooperativa como trabajador por cuenta ajena, el tiempo que corresponde al período de prueba”**. La cuestión dista de ser clara pues, en principio, el artículo 13 parece limitarse a las cooperativas que no sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra (número 1º). Además el número 2º del mismo precepto prevé la aplicación de las normas de la Ley sobre los socios trabajadores de las CTA a los socios de trabajo de las restantes cooperativas pero no dice nada de la situación inversa.

Sin embargo y si atendemos a la finalidad perseguida con el período de prueba podría entenderse como lógica la aplicación de la mencionada norma a las CTA en la medida en que si el aspirante a socio ya ha prestado su trabajo para la cooperativa parece que el período de prueba se revela como innecesario pues la Cooperativa ya ha podido valorar al aspirante. Esta interpretación cobraría especial sentido cuando los Estatutos de la Cooperativa no prevean el procedimiento por el que los trabajadores asalariados pueden acceder a la condición de socios.

e) *Régimen disciplinario:*

Artículo 82. Régimen disciplinario.

“1. Los Estatutos o el Reglamento de régimen interno, establecerán el régimen disciplinario de los socios trabajadores, regulando los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación del trabajo, las sanciones, los órganos y personas con facultades sancionadoras delegadas.

Los Estatutos regularán los procedimientos sancionadores con expresión de los trámites, recursos y plazos.

2. El régimen disciplinario regulará los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación del trabajo, las sanciones, los órganos y personas con facultades sancionadoras delegadas, y los procedimientos sancionadores con expresión de los trámites, recursos y plazos.

3. La expulsión de los socios trabajadores sólo podrá ser acordada por el Consejo Rector, contra cuya decisión se podrá recurrir, en el plazo de quince días desde la notificación de la misma, ante el Comité de Recursos que resolverá en el plazo de dos meses o ante la Asamblea General que resolverá en la primera Asamblea que se convoque. Transcurrido dicho plazo sin haber adoptado la decisión, se entenderá

estimado el recurso. El acuerdo de expulsión sólo será ejecutivo desde que sea ratificado por el correspondiente órgano o haya transcurrido el plazo para recurrir ante el mismo, aunque el Consejo Rector podrá suspender al socio trabajador en su empleo, conservando éste todos sus derechos económicos."

Este precepto se limita a regular algunas especialidades de las CTA en el ámbito disciplinario y que nosotros vamos a tratar de coordinar con las normas generales, contenidas, fundamentalmente, en el artículo 18 de la nueva Ley.

Antes de entrar en el análisis del régimen disciplinario nos interesa destacar la deficiente técnica legislativa utilizada para la redacción de los números 1º y 2º de este precepto -artº 82-. Efectivamente, tales números son un vivo ejemplo de como no debe legislarse porque además de repetirse en su contenido se contradicen entre sí en un punto y es que el apartado 1º parece dar a entender, por un lado, que tanto los Estatutos como el Reglamento de régimen interno pueden establecer el régimen disciplinario (según el precepto, tipos de faltas, sanciones y sancionadores) y por otro, que los procedimientos sancionadores deben contenerse en los Estatutos. Sin embargo, el número 2º afirma que el régimen disciplinario (que puede contenerse en los Estatutos o en el Reglamento de régimen interno -nº1-) regulará, entre otras cosas, los procedimientos sancionadores. Creo que la interpretación correcta y superadora de la contradicción viene determinada por la necesidad de entender como prevalente, por específico, el número 2º y, por ello, entendemos que los procedimientos sancionadores pueden regularse tanto en los Estatutos como en el Reglamento de régimen interno.

Al margen de la crítica a la técnica legislativa utilizada en los números 1 y 2 de este precepto lo que mas merece nuestra atención es el amplio margen que se deja en el ámbito sancionador a la autonomía de la voluntad de los socios. No obstante creo que esa libertad y autonomía no es absoluta pues, en materias tan delicadas como ésta, hay determinados principios que deben ser respetados y a los que haremos referencia en nuestro comentario.

En primer lugar, en materia de faltas, hay que poner de manifiesto que, en virtud de los principios de legalidad y tipicidad (NULLA POENA SINE LEGE) aplicables al derecho sancionatorio en general y no sólo al derecho penal (artº 25 p. 1º Const), ningún socio podrá ser condenado sino en virtud de las faltas previamente tipificadas. En esta línea, el artículo 18-1º de la Ley nos dice que "**Los socios sólo podrán ser sancionados por las faltas previamente tipificadas en los Estatutos, que se clasificarán e faltas leves, graves y muy graves**"; evidentemente este precepto también es aplicable a las Cooperativas de Trabajo Asociado aunque su contenido no se repita en la Sección específica dedicada a aquéllas.

La peculiaridad fundamental que presentan en este ámbito las Cooperativas de Trabajo Asociado viene representada por el hecho de que las faltas no sólo pueden estar tipificadas en los Estatutos sino también en el Reglamento de Régimen Interno, según se deduce del número 1º del artículo 82 de la Ley.

En lo que atañe al contenido de la regulación en cuanto al procedimiento sancionador y recursos, el artículo 18 de la Ley en su número 3º establece una serie de normas aplicables, con carácter general, a todas las

cooperativas.

La primera de esas normas -letra a) del número 3 del artº 18- es la de que la facultad sancionatoria es competencia indelegable del Consejo Rector, sin embargo y en lo que a las CTA se refiere, de la regulación legal se desprende que, salvo en el caso de expulsión, los Estatutos o el Reglamento de régimen interno podrán delegar en determinados órganos o personas la facultad de sancionar a los socios trabajadores. Tal interpretación resulta de los números 1º y 2º del artículo 82 que aluden a “los órganos y personas con facultades sancionadoras delegadas” así como del número 3º del mismo artículo que afirma que “la expulsión de los socios trabajadores sólo podrá ser acordada por el Consejo Rector”.

Cuando la regulación estatutaria⁵⁹ prevea esa delegación quizás fuera conveniente regular también un primer recurso ante el Consejo Rector al igual que hacía la regulación anterior de 1987.

La segunda de las normas -letra b)- del número 3º del artículo 18 es la de que **“en todos los supuestos es preceptiva la audiencia previa de los interesados y sus alegaciones deberán realizarse por escrito en los casos de faltas graves o muy graves”**. Evidentemente nada hay que objetar a la aplicación de esta regla en el ámbito de las CTA en cuanto consagra un principio fundamental en el ámbito procedimental en general y en el sancionatorio en particular, como es el de que nadie puede ser condenado sin ser previamente oído. Además, a mi juicio, es un principio que necesariamente deberá ser respetado en la regulación estatutaria que pueda establecerse siendo nula cualquier estipulación o cláusula que lo vulnere.

En tercer lugar, la letra c) establece **“el acuerdo de sanción puede ser impugnado en el plazo de un mes, desde su notificación, ante el Comité de Recursos que deberá resolver en el plazo de dos meses, o en su defecto, ante la Asamblea General que resolverá en la primera reunión que se celebre. Transcurridos dichos plazos sin haberse resuelto y notificado el recurso se entenderá que éste ha sido estimado.**

En el supuesto de que la impugnación no sea admitida o se desestimase, podrá recurrirse en el plazo de un mes desde su no admisión o notificación ante el Juez de Primera Instancia, por el cauce procesal del artículo 31 de esta Ley”. En principio creo que este precepto será aplicable a las CTA, si bien hay que tener en cuenta algunas particularidades.

Una de esas particularidades será la de que los Estatutos o el

⁵⁹ En adelante las referencias a los estatutos o la regulación estatutaria que se contengan en relación con este precepto debe entenderse realizada tanto a los Estatutos propiamente dichos como al Reglamento de régimen interno.

Reglamento de régimen interno pueden regular estas cuestiones como reconocen los números 1º y 2º del artículo 82. Ahora bien, la pregunta que surge a continuación es la de si en esa regulación debe respetar lo dispuesto en este apartado o no. La respuesta correcta creo que debe tener en cuenta la necesaria armonización de dos principios como son el de la autonomía de la voluntad de los cooperativistas y el de evitar cualquier situación de indefensión por lo que estimo que la regulación estatutaria será soberana para regular esta materia pero respetando el contenido de este precepto en todo aquello que se traduzca en una mejor posibilidad de defensa para el socio, así:

- no podrá eliminarse estatutariamente el derecho del socio a recurrir la sanción ante el Comité de Recursos o, en su caso, ante la Asamblea General;
- no podrán los Estatutos reducir los plazos legales para recurrir, aunque sí podrán aumentarlos;
- no podrá convertirse en silencio negativo el silencio positivo previsto en el inciso final del párrafo 1º de la letra c).

Antes de entrar en el análisis de la sanción mas grave que se puede adoptar, cual es la expulsión, nos interesa destacar que, según el número 4 del artículo de la Ley, **“la sanción de suspender al socio en sus derechos, que no podrá alcanzar al derecho de información ni, en su caso, al de percibir retorno, al devengo de intereses por sus aportaciones al capital social, ni a la de actualización de las mismas, se regulará en los Estatutos sólo para el supuesto en que el socio esté al descubierto de sus obligaciones económicas o no participe en las actividades cooperativizadas, en los términos establecidos estatutariamente”**. Este precepto también será aplicable a las CTA, si bien en la regulación estatutaria se podrá reducir el número de supuestos en que procede esta sanción pero considero dudoso que pueda hacer lo contrario, es decir, extender la sanción a otros supuestos.

En cuanto a la expulsión, el primer punto que aclara la Ley es que la competencia para imponer esta sanción corresponde al Consejo Rector sin que esta facultad sea delegable, como ya hemos destacado.

Además la regulación de la expulsión en las CTA ofrece otra peculiaridad en cuanto reduce el plazo del socio para recurrir de un mes -la letra c) del número 3 del artículo 18- a quince días -número 3 del artículo 82- a contar, en ambos casos, desde la notificación. Personalmente no veo positiva esta reducción del plazo, pues una sanción tan importante como la de expulsión exige, quizás, mas que ninguna otra sanción, la existencia de un plazo suficiente para poder recurrir. Efectivamente, si el fundamento de todo recurso está en la conveniencia de que una segunda “instancia” revise la decisión de la primera para evitar posibles errores, la necesidad del mismo se muestra casi como imprescindible cuando la sanción implica la extinción de la relación del socio con la cooperativa. Por ello, el plazo para el recurso debería ser, al menos, igual que el existente para cualquier otra sanción.

Esta sanción de expulsión sólo puede proceder por falta muy grave y cuando afecte a un cargo social el acuerdo del Consejo Rector podrá incluir la propuesta de cese simultáneo en el desempeño del cargo -artículo 18-5 de la Ley-.

Por otra parte, y aunque el número 3 del artículo 82 diga que el acuerdo de expulsión será ejecutivo desde la ratificación por el órgano correspondiente o desde que haya transcurrido el plazo para recurrir ante ellos sin haber interpuesto el recurso, creo que, en el primer caso, lo más correcto sería

entender que el acuerdo de expulsión es ejecutivo desde que se *notifique* tal ratificación como señala el número 5 del artículo 18. Esta interpretación también repercutirá en el SILENCIO POSITIVO que la regulación establece en materia de recursos pues, si aquélla prevalece, habrá que entender que el recurso sólo podrá entenderse estimado por silencio cuando transcurridos los plazos correspondientes no se haya adoptado y *notificado* la decisión.

Aunque el acuerdo de expulsión sea ejecutivo conforme a lo que acabamos de exponer ello no obsta para que el afectado pueda recurrir judicialmente (art 24 de la Constitución). Ahora bien, ¿ante quién debe acudir y en qué plazo?

La primera cuestión se resuelve por el inciso final de la letra c) del número 3 del artículo 18 que se remite al artículo 31 relativo a la impugnación de acuerdos de la Asamblea General y, por tanto, la competencia es del orden civil. Sin embargo, cuando la expulsión se base en una infracción relacionada con la prestación de trabajo, parecería lógico entender, conforme al artículo 87, que el orden social sería el competente.

La respuesta a la segunda cuestión creo que también debe buscarse en el precepto mencionado -número 3 del artículo 18- que fija un plazo de un mes a contar desde la notificación. Efectivamente, considero que la integración de las normas sobre las CTA debe hacerse, en primer lugar, a través de la normativa de la propia Ley tal y como se desprende del número 1º del artículo 87⁶⁰.

En lo relativo a prescripción de las infracciones rigen las reglas generales contenidas en el número 2 del artº 18 de la Ley⁶¹, sin que los Estatutos puedan, a mi juicio, modificar los plazos ya que esta es una materia reservada a la Ley y que ni siquiera está mencionada en los número 1 y 2 del artículo 82 de la Ley que comentamos.

f) *Condiciones de trabajo:*

Artículo 83."Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones, y permisos.-

1. Los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea General, regularán la duración de la jornada de trabajo, el descanso mínimo semanal, las fiestas y las vacaciones anuales, respetando, en todo caso, como mínimo, las siguientes normas:

a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

b) Los menores de dieciocho años no podrán realizar más de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana.

c) Se respetarán, al menos, como fiestas, la de la Natividad del Señor,

⁶⁰ Dice este artículo que 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...".

⁶¹ Según este precepto "*Las infracciones cometidas por los socios prescribirán si son leves a los dos meses, si son graves a los cuatro meses, y si son muy graves a los seis meses. Los plazos empezarán a computarse a partir de la fecha en la que se hayan cometido. El plazo se interrumpe al incoarse el procedimiento sancionador y corre de nuevo si en el plazo de cuatro meses no se dicta y notifica la resolución*".

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.

d) Las vacaciones anuales y, al menos, las fiestas expresadas en el apartado c) de este número, serán retribuidas a efectos del anticipo societario.

e) Las vacaciones anuales de los menores de dieciocho años y de los mayores de sesenta años, tendrán una duración mínima de un mes.

2. El socio trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el socio trabajador necesite hacer un desplazamiento, al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para realizar funciones de representación en el movimiento cooperativo.

Los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea General, podrán ampliar los supuestos de permiso y el tiempo de duración de los mismos y, en todo caso, deberán fijar si los permisos, a efectos de la percepción de los anticipos societarios, tienen o no el carácter de retribuidos o la proporción en que son retribuidos."

Tal y como se desprende del propio precepto -ap. 1º del nº 1º y ap. 2º del nº 2º- los Estatutos, el Reglamento de régimen interno y, en su defecto, la Asamblea General, podrán mejorar, pero no empeorar, las condiciones de trabajo recogidas en ese precepto, que, como veremos, sigue la línea de lo dispuesto en el Estatutos de los Trabajadores. En el caso de que sea la Asamblea General la que adopte acuerdos que afecten a las condiciones de trabajo PAZ CANALEJO⁶² considera conveniente que el acuerdo correspondiente se incorporase como anexo bien a los Estatutos o al Reglamento de Régimen Interior,

Este artículo exige distinguir:

A) *Jornada laboral*: apartados a) y b) del nº 1, donde se distingue entre socios menores, respecto de los que la Ley de Cooperativas va en armonía con el ET -34 nº 3º ap. último-, aunque este sea más minucioso y completo en su regulación, y socios mayores de edad, respecto de los que la Ley sólo ha acogido uno de los límites a los que se alude en el artº 34 del ET, por lo que la Cooperativa gozan de una amplia libertad para fijar la jornada laboral.

⁶² Obra citada, página 609.

B) *Descanso Semanal*: no existe norma expresa, salvo lo que se pueda derivar de los apartados a) y b) antes analizados, aunque, en lo que atañe a los menores de edad, creo que necesariamente deberá respetarse lo establecido en el artº 37 nº 1º, apartado 1, in fine cuando afirma que "la duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años, será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos".

C) *Fiestas*: el número de fiestas reconocido es bastante escaso si se compara con la normativa laboral común en la que pueden llegar hasta catorce y si se tiene en cuenta que, además, las enumeradas pueden no ser respetadas si la naturaleza de la actividad empresarial desarrollada por la Cooperativa así lo exige. Por otra parte, la regulación legal, al igual que la del ET -artículo 37.2- omite, a mi juicio, una fiesta importante como es la del 6 de diciembre en cuanto día de la Constitución. Tales fiestas tendrán carácter remunerado, al menos en lo que al anticipo laboral se refiere, siendo los Estatutos, o, en su caso, la Asamblea, a través del correspondiente acuerdo o del Reglamento de régimen interno, la que determine si lo serán o no a efectos del retorno.

D) *Vacaciones*: además de establecerse que serán retribuidas en lo que al anticipo laboral se refiere, -en cuanto al retorno cabe aplicar la misma doctrina antes señalada para las fiestas-, fija un mínimo imperativo de duración -un mes- para los menores de 18 años y para los mayores de 60 años. Entendemos que si los Estatutos, el Reglamento o la Asamblea General nada establecen en este tema para los mayores de 18 y menores de 60 habrá que aplicar el régimen constituido por el artículo 38 nº 1º, in fine del ET, según el cual "en ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales".

Si el cómputo del plazo de un mes que establece para los menores de 18 y mayores de 60 se realiza de fecha a fecha podría resultar, por mor del diferente cómputo, que éstos disfrutasen de un período vacacional menor que el garantizado para los restantes socios trabajadores por el régimen común en virtud de la aplicación supletoria del ET. De lege data no consideramos posible tal consecuencia que no creemos se encontrase en el espíritu del legislador, y de lege ferenda, sería conveniente la armonización entre ambos textos legales.

Por otra parte y como observa ORTIZ LALLANA⁶³ "hubiese sido deseable la fijación por la LC de unos mínimos que, a modo de pasador de seguridad, garantizasen la efectividad del derecho al descanso reconocido en el artº 40.2 CE..".

E) *Permisos*: la Ley prevé cinco supuestos que, como reconoce la propia ley, pueden ser ampliados (por ejemplo para que el socio pueda concurrir a exámenes). Del mismo modo la ley prevé que pueda ampliarse la duración de los plazos de los permisos legalmente recogidos.

A diferencia de lo que ocurre con las fiestas y vacaciones, la ley no determina si los permisos serán o no retribuidos a efectos del anticipo laboral, y se limita a ordenar que esta cuestión se resuelva bien por los Estatutos, por

⁶³ Obra citada, página 46.

el Reglamento de régimen interno o por Acuerdo de la Asamblea General. En la misma sede podrán aclararse -en este caso no es obligatorio- la cuestión de si tales permisos serán o no retribuidos a efectos del retorno. A falta de previsión expresa, parece que, como defendía PAZ CANALEJO para la legislación anterior -enteramente igual a la actual en este punto-, la respuesta a esta cuestión debería ser negativa⁶⁴.

Para terminar este punto de los permisos debemos hacer una crítica a la Ley de 1999 porque no ha recogido dos supuestos importantes como son el de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo -letra f), número 3 del artículo 37 ET- y el de ausencia de una hora para la lactancia del hijo menor de nueve meses -número 4 del artículo 37-.

Tales supuestos figuran en el Estatuto de los Trabajadores, no existiendo razón alguna para que no se apliquen analógicamente también a los socios de las Cooperativas de Trabajo Asociado, máxime cuando las medidas de fomento de la natalidad constituyen una necesidad sentida socialmente. En cualquier caso, lo más conveniente es que tales causas y supuestos se regulen estatutariamente a imagen y semejanza de la regulación laboral común (ET).

g) *Suspensión y Excedencias:*

Artículo 84. Suspensión y excedencias.

"En las Cooperativas de Trabajo Asociado, se suspenderán temporalmente la obligación y el derecho del socio trabajador a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación, por las causas siguientes:

a) Incapacidad temporal del socio trabajador.

b) Maternidad o paternidad del socio trabajador y la adopción o acogimiento de menores de cinco años.

c) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo.

d) Privación de libertad del socio trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

e) Excedencia forzosa, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo del socio trabajador.

⁶⁴ Obra citada, página 611.

f) Causas económicas, técnica, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor.

g) Por razones disciplinarias.

2. Al cesar las causas legales de suspensión, el socio trabajador recobrará la plenitud de sus derechos y obligaciones como socio, y tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

En el supuesto de incapacidad temporal si, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social, el socio trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente, cesará el derecho de reserva del puesto de trabajo, y si fuese absoluta o gran invalidez, se producirá la baja obligatoria del socio trabajador.

En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o sustitutivo, o ejercicio de cargo público o en el movimiento cooperativo, por designación o elección, el socio trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de un mes a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración mínima de dieciséis ininterrumpidas salvo que fuese múltiple, en cuyo caso dicha duración será de dieciocho semanas. En ambos supuestos se distribuirán a opción de la interesada, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a la elección del socio trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas.

En el caso de que el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. Para la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor, la Asamblea General, salvo previsión estatutaria, deberá declarar la necesidad de que, por alguna de las mencionadas causas, pasen a la situación de suspensión la totalidad o parte de los socios trabajadores que integran la Cooperativa, así como el tiempo que ha de durar la suspensión y designar los socios trabajadores concretos que han de quedar en situación de suspensión.

4. Los socios trabajadores incurso en los supuestos a), b), d) y f) del número 1 de este artículo, mientras estén en situación de suspensión, conservarán el resto de sus derechos y obligaciones de socio.

Los socios trabajadores incurso en los supuestos c) y e) del referido número 1 de este artículo, mientras estén en situación de

suspensión, tendrán los derechos y obligaciones establecidos en la presente Ley para los socios, excepto a percibir anticipos y retornos, el derecho al voto y a ser elegidos para ocupar cargos en los órganos sociales, debiendo guardar secreto sobre aquellos asuntos y datos que puedan perjudicar los intereses sociales de la cooperativa y si, durante el tiempo en que estén en situación de suspensión, la Asamblea General, conforme a lo establecido en el número 2 del artículo 46, acordara la realización de nuevas aportaciones obligatorias, estarán obligados a realizarlas.

5. En los supuestos a),b),c), d), y e) del número 1 de este artículo, las cooperativas de trabajo asociado, para sustituir a los socios trabajadores en situación de suspensión podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores asalariados en los que conste la persona a la que sustituye y la causa que lo motivo. Estos trabajadores asalariados no serán computables a efectos del porcentaje a que se refiere el número 7 del artículo 80 de esta Ley.

6. Los Estatutos o el Reglamento de régimen interno, o en su defecto, la Asamblea General, podrán prever la posibilidad de conceder a los socios trabajadores excedencias voluntarias con la duración máxima que se determine por el Consejo Rector salvo que existiese una limitación prevista e las disposiciones referenciadas.

La situación de los socios trabajadores en situación de excedencia voluntaria se ajustará a las siguientes normas:

a) No tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, sino únicamente el derecho preferente al reingreso en las vacantes de los puestos de trabajo iguales o similares al suyo, que hubiera o se produjeran en la cooperativa.

b) Sus demás derechos y obligaciones serán los establecidos en el número 4 del presente artículo para los socios trabajadores incursos en los supuestos c) y e) del número 1 de este artículo".

A) *Suspensión*. En esta materia el legislador sigue básicamente la línea trazada por el ET. Además nada impedirá que los Estatutos puedan regular otros supuestos de suspensión, o ampliar, que no reducir, el tiempo de suspensión previsto, p. ej. en caso de maternidad.

También cabría, a nuestro juicio, la suspensión por mutuo acuerdo entre el socio y la cooperativa, aunque tal causa no se recoja en los Estatutos de la cooperativa, ni figure en este precepto de la Ley y es que tal acuerdo no vulnera ninguna disposición imperativa.

De los supuestos de suspensión legalmente recogidos merecen especial comentario los siguientes:

- Incapacidad temporal: la interpretación de lo que se entienda por incapacidad temporal debe hacerse, ante la falta de normas específicas en la Ley de Cooperativas, a la luz del derecho laboral común por lo que, básicamente, incluirá, la enfermedad común, el accidente, sea o no de trabajo y los períodos de observación por enfermedad profesional.

- Maternidad o paternidad del socio, se prevé una duración de 16 semanas,

salvo que se trate de partos múltiples en cuyo caso se amplía dos semanas más. La Ley de Cooperativas recoge aquí, en lo sustancial la regulación del ET.

Parece que si una mujer embarazada es dada de baja médica con anterioridad al parto, ese tiempo de baja entraría dentro del concepto de incapacidad temporal -letra a)- y no se computaría dentro del plazo de descanso por maternidad. Del mismo modo, si transcurridas las 16 ó 18 semanas, según el caso, si la socio trabajadora siguiese necesitando asistencia médica estaríamos también en un caso de incapacidad temporal.

- Adopción o acogimiento de menores de cinco años, en los que el período de suspensión -dieciséis o seis semanas-, según el caso se cuenta desde la resolución judicial o administrativa por la que se constituya una u otro.

A la adopción y al acogimiento españoles, habrá que entender que se equiparan aquellas instituciones jurídicas declaradas por órganos de otros países a las que en España se les reconozcan similares efectos, si bien en este caso el plazo quizás debiera contarse desde la fecha en que en España se reconozcan efectos a la resolución extranjera de que se trate.

- Privación de libertad del socio trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

Entendemos que la sentencia condenatoria a que se alude debe ser firme por lo que, en caso de recurso, subsiste la situación de suspensión. Por otra parte, ante el silencio de la ley habrá que entender que el hecho de que haya confesión o no por el socio de los hechos que se le imputan es irrelevante a los efectos de la suspensión.

- Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas fuerza mayor.

A diferencia de lo que ocurre en el ET donde interviene la autoridad laboral para valorar las causas, aquí, salvo previsión estatutaria, es la Asamblea General la que valora la necesidad de la suspensión.

En caso de fuerza mayor, ésta sólo deberá impedir temporalmente la prestación del trabajo pues si lo hiciera definitivamente estaríamos bien en un supuesto de disolución por paralización de la actividad (artº 70-1,b) o bien en un caso de baja obligatoria (artº 85).

En principio, la adopción del acuerdo por la Asamblea General lo será por la mayoría ordinaria, es decir, por más de la mitad de los votos válidamente expresados, no siendo computables a estos efectos los votos en blanco ni las abstenciones (artículo 28-1 de la Ley). Por otra parte creemos que sería conveniente, dada la importancia del acuerdo, que los Estatutos prevean una mayoría reforzada que, en ningún caso, pueda rebasar las cuatro quintas partes de los votos válidamente emitidos -artº 45.3 de la Ley-.

Para terminar debemos apuntar que la intervención concedida a los representantes de los trabajadores en el derecho laboral común parece que queda sustituida por el debate correspondiente en el seno de la reunión de la Asamblea General.

B) Excedencias:

i) Forzosa: la Ley de Cooperativas reconduce a un mismo régimen jurídico los supuestos de "excedencia forzosa por designación o elección para cargo público o en el movimiento cooperativo" y los de suspensión por cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo. En ambos casos la reincorporación ha de producirse en el plazo máximo de un mes a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

También equipara ambas situaciones a la hora de determinar el régimen de derechos y obligaciones del socio que se encuentra en estas situaciones.

Así, según el párrafo 2º del número 4, los socios, mientras se encuentren en esta situación, tendrán *los derechos establecidos en la Ley para los socios excepto los siguientes*:

- derecho a percibir anticipos societarios;
- derecho a percibir retornos cooperativos;
- derecho al voto;
- derecho a ser elegidos para ocupar cargos en los órganos sociales.

Por otra parte, en cuanto a las obligaciones, el precepto señala expresamente que están obligados a guardar secreto sobre aquellos asuntos y datos que puedan perjudicar los intereses sociales de la cooperativa. Además y, en caso de que se acuerde por la Asamblea General la realización de aportaciones obligatorias, los socios que se encuentren en esta situación estarán obligados a realizarlas.

En cualquier caso, es importante destacar que, tanto en los supuestos de suspensión propiamente dichos como en los de excedencia forzosa, el socio trabajador tiene derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado recobrando la plenitud de sus derechos y obligaciones (artº 84-2º).

ii) Voluntaria: Según la Ley, ya los Estatutos, ya el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea podrán prever la posibilidad de conceder a los socios excedencias voluntarias cuya duración será fijada por el Consejo Rector, salvo que dichas normas (ley, estatutos, acuerdo) establezcan alguna regulación al respecto.

Llama la atención el que la Ley no prevea ningún requisito para que el socio pueda gozar de la excedencia voluntaria, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito laboral común⁶⁵. En principio, parece que serán los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o la Asamblea los que regulen todas estas cuestiones. No creo que pueda hacerlo el Consejo Rector en cuanto la Ley sólo le atribuye competencia para fijar la duración de la situación de excedencia voluntaria.

Por otra parte, considero criticable que no se haya acogido legalmente, entre los supuestos de excedencia voluntaria, el previsto en la legislación laboral para atender al cuidado de cada hijo.

La autorregulación deberá respetar, necesariamente, unas normas, en concreto:

- los socios en situación de excedencia voluntaria no tendrán derecho a la

⁶⁵ En concreto el número 2 del artículo 46 del ET señala: "El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia".

reserva de puesto, aunque sí que tendrán derecho preferente al reingreso en los puestos de trabajo iguales o similares que se produjeran en la cooperativa. - sus demás derechos y obligaciones son los mismos que los de los socios en situación de excedencia forzosa o de suspensión por cumplimiento de servicio militar o servicios social sustitutivo.

Todas estas cuestiones que hemos analizado al comentar este y otros preceptos de claro contenido laboral se obviarían si la Ley de Cooperativas, en lugar de intentar regularlas directamente, se remitiese a la legislación laboral, limitándose únicamente a establecer las especialidades que afectasen al socio de la cooperativa frente al trabajador común.

h) Baja Obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Artículo 85:

“1. Cuando, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor, para mantener la viabilidad empresarial de la Cooperativa, sea preciso, a criterio de la Asamblea General, reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la Cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma, la Asamblea General o, en su caso, el Consejo Rector si así lo establecen los Estatutos, deberá designar los socios trabajadores concretos que deben causar baja en la Cooperativa, que tendrá la consideración de baja obligatoria justificada.

2. Los socios trabajadores que sean baja obligatoria conforme a lo establecido en el número anterior del presente artículo, tendrán derecho a la devolución inmediata de sus aportaciones voluntarias al capital social y a la devolución, en el plazo de dos años de sus aportaciones obligatorias periodificadas de forma mensual. En todo caso, los importes pendientes de reembolso devengarán el interés legal del dinero que de forma anual deberá abonarse al ex-socio trabajador por la cooperativa.

No obstante, cuando la cooperativa tenga disponibilidad de recursos económicos objetivables, la devolución de las aportaciones obligatorias deberá realizarse en el ejercicio económico en curso.”

Frente a lo que ocurre en los supuestos de suspensión antes analizados en los que, salvo previsión estatutaria, es la Asamblea General la que determina tanto la concurrencia de las causas como el número de socios que pasan a la situación de suspensión, el tiempo de suspensión e, incluso, la identidad de los concretos socios que pasan a esa situación, aquí, el número 1º parece aludir, por una parte, a la declaración de la situación de baja obligatoria, así como la reducción obligatoria de puestos de trabajo o, en su caso, la modificación de la proporción de las cualificaciones profesionales que necesariamente será competencia de la Asamblea General y, por otra parte, a la designación de los concretos socios trabajadores que han de causar baja que si bien, en principio, es competencia de la Asamblea puede también serlo del Consejo Rector si los Estatutos así lo establecen.

A diferencia del régimen laboral común no se exige aquí la intervención de la autoridad laboral a efectos de acreditar la concurrencia de la causa

correspondiente; sin embargo y a efectos de la declaración de situación de desempleo en el caso que corresponda, el Real Decreto 1043/1985 de 19 de junio, exige que la existencia de la causa sea debidamente constatada por la Autoridad Laboral correspondiente.

En el número 2º de este precepto se distingue perfectamente, a la hora de regular la devolución de aportaciones efectuadas por el socio dado de baja, según aquéllas sean voluntarias u obligatorias. En el primer caso, deberán ser objeto de devolución inmediata, mientras que en el segundo -aportaciones obligatorias- la ley distingue:

- si la cooperativa dispone de recursos económicos objetivables, la devolución de las aportaciones deberá realizarse en el ejercicio económico en curso. La problemática puede derivar aquí de la interpretación de la expresión "recursos económicos objetivables". Parece claro que dentro de esa expresión se incluye el numerario y probablemente también que comprende los créditos dinerarios que venzan en el ejercicio económico en curso pero no parece que abarque materias primas o los activos de la cooperativa.

- en otro caso, es decir, si la cooperativa no dispone de recursos económicos objetivables la devolución deberá efectuarse en el plazo de dos años a través de pagos mensuales teniendo en cuenta que los importes pendientes de devolución devengarán el interés legal del dinero que deberá pagarse al socio anualmente.

i) *Sucesión de empresas, contrataciones y concesiones.*

Artículo 86:

"1. Cuando una cooperativa se subrogue en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular, los trabajadores afectados por esta subrogación podrán incorporarse como socios trabajadores en las condiciones establecidos en el artículo 80.8 de esta Ley, y si llevaran, al menos, dos años no se les podrá exigir el período de prueba.

2. Cuando una cooperativa de trabajo asociado cese, por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y un nuevo empresario se hiciese cargo de éstas, los socios trabajadores que vinieran desarrollando su actividad en las mismas tendrán los mismos derechos y deberes que les hubiera correspondido de acuerdo con la normativa laboral vigente, como si hubiesen prestado su trabajo en la Cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena."

En este artículo de la Ley se distinguen, claramente, dos supuestos:

A) Cuando la cooperativa se subroga en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular como consecuencia de que adquiere la titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, parece que el legislador de cooperativas de 1999 presupone la aplicación del artículo 44 del ET, a cuyo tenor:

"La sucesión de empresa.- 1. El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del

anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

2. El cedente y el cesionario responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito."

Seguidamente, el propio legislador trata de dar solución al conflicto que supone la colisión de dos normas imperativas, por un lado, el límite de las CTA en cuanto al número de horas de trabajo que pueden realizar los trabajadores por cuenta ajena (80-7), y por otro lado, la protección laboral a los trabajadores frente al posible cambio de empresario (44 ET), optando, claramente, por dar preeminencia a este último. Por ello declara expresamente que en caso de que la cooperativa, como consecuencia de la aplicación del artículo 44 del ET, sobrepase el límite legal del artículo 80-7, tal exceso no producirá efecto alguno -arts 86.1.2º y 80-7, letra a)-. Por tanto, no habrá ningún tipo de sanción sustantiva ni siquiera, de pérdida de beneficio fiscal.

Sin embargo, el legislador, consciente de que lo congruente con el principio mutualista de las CTA es que la mayoría de horas de trabajo se realicen por los socios de la cooperativa, concede a los trabajadores afectados por la subrogación la posibilidad de incorporarse como socios trabajadores en las condiciones establecidas en el artículo 80.8 de la Ley.

Ahora bien, dado que, como hemos visto, consideramos que el artículo 80.8 concede a los trabajadores dos derechos distintos, uno que depende de la regulación estatutaria y otro que deriva directamente de la ley. Si ello es así cabe preguntarse a cuál de los dos se remite el artículo 86.

En primer lugar, creo que no hay duda de la aplicación a estos trabajadores afectados por la subrogación de lo dispuesto en el inciso final del artº 80-8 de la Ley. Por tanto, si, como consecuencia de esa subrogación, la Cooperativa de Trabajo Asociado supera el límite legal del artº 80-7, los afectados por esa subrogación podrán ingresar en la cooperativa como socios trabajadores. No obstante, se producen aquí algunas especialidades que diferencian la situación regulada en el artº 86 de la contemplada en el 80-8 y que son las siguientes:

- los trabajadores subrogados (artº 86) tienen el derecho legal de ingreso independientemente de la modalidad contractual que les una a la cooperativa; por tanto, no es imprescindible que sean trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido como ocurre en el caso del artº 80-8.

- los trabajadores subrogados (artº 86) deberán llevar al menos dos años en la empresa anterior, mientras que en el caso del artº 80-8 los trabajadores deberán tener *más de dos años* de antigüedad e la cooperativa.

- el plazo de seis meses en el caso del artículo 86 deberá contarse desde la eficacia de la subrogación (en su caso, exigirá la correspondiente notificación).

En cuanto a las posibilidades que se pueden producir en estos casos nos remitimos a lo dicho en el comentario al artículo 80-7 letra a).

En segundo lugar, cabe plantear si este precepto (artº 86-1) se remite

también al apartado inicial del número 8 del artículo 80. En principio, creemos que no y es que, como hemos visto, el apartado inicial del número 8 del artículo 80 se remite a una regulación estatutaria mientras que aquí se hace referencia a las condiciones establecidas por el 80-8 y, por tanto, a unos requisitos legales y no estatutarios.

Sin embargo, dado que, una vez producida la subrogación, los trabajadores de la antigua empresa pasan a serlo de la cooperativa, no debemos descartar que puedan invocar todos aquellos derechos que ostenten los restantes trabajadores. Por tanto, si los Estatutos de la cooperativa prevén un derecho de ingreso como socio al trabajador que cumple determinadas condiciones, este procedimiento también será aplicable a los trabajadores subrogados, los cuales habrán de cumplir los requisitos previstos estatutariamente sin que sea aplicable lo dispuesto en el apartado final del número 1 del artículo 86.

Todo lo que llevamos dicho está pensando en una transmisión voluntaria de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva pero debemos reflexionar sobre qué ocurriría si la transmisión es forzosa como, por ejemplo, en el caso de venta judicial. En este último supuesto preconizamos la aplicación supletoria de la normativa laboral, la cual remite al artículo 44 del ET cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

B) El número 2 del precepto alude al supuesto en el que la Cooperativa de Trabajo Asociado cesa en una contrata de servicios o concesión administrativa, por causas no imputables a la misma, en cuyo caso, la asimilación entre los socios de esta clase de cooperativas y los trabajadores por cuenta ajena traspasa la esfera sociológica y se introduce en la jurídica, de tal modo, que aquellos tendrán los derechos y deberes que, de acuerdo con la normativa laboral, correspondan a éstos. Ahora bien, debemos poner de manifiesto que, para evitar posibles fraudes⁶⁶, el legislador se cuida de señalar que ese cese en la contrata o concesión debe producirse por causas no imputables a la propia Cooperativa, es decir, que no dependa de la propia voluntad de la cooperativa, e indirectamente, por tanto, de los socios de la misma que son los beneficiarios de la protección legal.

Por otra parte, y aunque la Ley de Cooperativas no regula el supuesto de "cesión ilegal de trabajadores" creemos, de acuerdo con la postura que venimos defendiendo, que será de aplicación la normativa laboral contenida fundamentalmente en el artículo 43 del ET.

j) *Cuestiones contenciosas:*

Artículo 87:

"1. 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

⁶⁶Por ejemplo, una cooperativa en mala situación económica, ante el interés de otra empresa, cesa en la contrata o concesión y los socios mantienen su trabajo.

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.

La remisión a la Jurisdicción del Orden Social atrae competencias de sus órganos jurisdiccionales, en todos sus grados, para conocimiento de cuantas cuestiones contenciosas se susciten entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio trabajador relacionadas con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada.

2. Los conflictos no basados en la prestación del trabajo, o sus efectos, ni comprometidos sus derechos en cuanto a portante de trabajo y que puedan surgir entre cualquier clase de socio y las cooperativas de trabajo asociado, estarán sometidos a la Jurisdicción del Orden Civil.

3. 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”.

El número 1 de este precepto recoge, como ya hemos apuntado, un orden de prelación de normas aplicables a las Cooperativas de Trabajo Asociado en lo que atañe a la vertiente más "laboral" de la misma, porque se refiere únicamente a las cuestiones que surjan entre la Cooperativa de Trabajo Asociado y los socios trabajadores por "su condición de tales"⁶⁷. En los aspectos societarios no es necesario establecer un orden de prelación de normas aplicables pues nos movemos siempre dentro del mismo sector del Ordenamiento, el Derecho Mercantil, si bien, al aplicar las normas generales de éste, nunca pueden perderse de vista las peculiaridades propias de las Cooperativas.

Por otro lado, tal y como hemos defendido en los presentes comentarios, cuando la cuestión surgida entre la Cooperativa de Trabajo Asociado y el Socio trabajador por "su condición de tal" no pueda resolverse según las normas anteriores debe acudir, a nuestro juicio, al Derecho Laboral.

La determinación de las materias sometidas a la jurisdicción social se realiza a través de una doble delimitación, una positiva y otra negativa.

En primer lugar, el número 1 del artículo 87 nos dice que se someterán a la jurisdicción del Orden Social las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores “por su condición de tales” y, además, afirma que la jurisdicción del orden social conocerá también de las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y el socio trabajador relacionados con “los derechos y obligaciones derivados de la

⁶⁷ En el mismo sentido el artículo 2, ñ) de la Ley de Procedimiento Laboral, según el cual: “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:
ñ) Entre las sociedades cooperativas de trabajo asociado o anónimas laborales y sus socios trabajadores, por su condición de tales.

actividad cooperativizada”.

A su vez, el número 2 del mismo artículo 87 formula la delimitación negativa señalando que los conflictos no basados en la prestación del trabajo, o sus efectos, o en los que no se vean comprometidos sus derechos en cuanto aportante de trabajo y que puedan surgir entre el socio y la cooperativa se someterán a la Jurisdicción del Orden civil.

En cuanto al procedimiento que debe utilizarse, la Ley de 1999 se limita a remitirse directamente a la ley procesal laboral sin que consagre ningún tipo de especialidad, por lo que debe acudir al proceso laboral ordinario directamente y no de forma meramente supletoria. Por todo ello debe entenderse superada la disposición adicional quinta del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, según la cual **"el proceso ordinario regulado en la presente Ley será de aplicación supletoria en la tramitación de las cuestiones contenciosas a las que se refiere el artículo 125 de la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Sociedades Cooperativas, en los términos establecidos en el artículo 126 de esta misma Ley"**.

Si acudimos al proceso laboral resulta que la competencia para conocer de tales cuestiones corresponde hoy a los Juzgados de lo Social, concretamente y según el artículo 10 párrafo 1º, inciso 1º y 2º, "el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante. Si los servicios se prestaren en lugares de distintas circunscripciones territoriales, el trabajador podrá elegir entre aquel de ellos en que tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado".

La necesidad de agotar la vía cooperativa previa antes del planteamiento de cualquier demanda por parte de los socios alude a que el socio deberá interponer los recursos correspondientes.

Cuestión distinta es la de si el agotamiento de la vía cooperativa elimina la necesidad de entablar la conciliación laboral previa. Bajo la legislación anterior se entendía que la deducción de petición previa ante el Consejo Rector hacía innecesario intentar la conciliación ante el SMAC -sentencia del T.S. de 10 de marzo de 1984-, hoy, sin embargo, quizás debería replantearse esta interpretación pues la obligatoriedad del intento de conciliación se consagra, con carácter general, en el artº 63 de la LPL y, entre las excepciones del artº 64 de la misma LPL, no se incluyen las cuestiones que puedan surgir entre los socios y la CTA.

También cabe plantear el problema contrario, es decir, si el intento de conciliación ante el SMAC puede suplir al agotamiento de la vía cooperativa previa. En relación con las normativas precedentes, la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 1986⁶⁸ había señalado que la vía cooperativa previa "es requisito procesal previo indispensable, sin cuyo cumplimiento, de orden público, no es posible entrar a conocer de la pretensión"; sin embargo, diversas sentencias del Tribunal Central de Trabajo, aplicando también la legislación anterior, consideraron que dicha conciliación era equivalente a la petición previa ante el Consejo Rector de la Cooperativa, basándose, fundamentalmente, en que dicho requisito derivaba de Reglamentos, argumento éste que ya no podía compartirse con la Ley de 1987 pues la

⁶⁸ Al igual que la sentencia anterior, dictada aplicando la legislación anterior a 1987.

petición previa se recogía en la propia Ley General de Cooperativas. Esa argumentación del Tribunal Central de Trabajo tampoco cabe aplicarla hoy respecto del agotamiento de la vía cooperativa pues es la propia Ley de Cooperativa -artº 87-3- la que consagra tal necesidad por lo que parece que el intento de conciliación ante el SMAC no excluye la necesidad de agotar la vía cooperativa.

Una cuestión interesante a analizar es la relacionada con el arbitraje previsto en la disposición adicional décima⁶⁹ de la Ley de Cooperativas. De los dos tipos de cuestiones que puedan surgir entre el socio trabajador y la cooperativa, parece claro que podrían someterse a la misma todas aquellas materias que debieran plantearse ante el orden civil, pero la duda surge a la hora de decidir si cabe el arbitraje en las cuestiones que puedan surgir entre la cooperativa y los socios por su condición de tales, es decir, si es posible someter a arbitraje las cuestiones que estarían sujetas al orden laboral. Parece que la solución mas probable sea la negativa pues la Ley de Arbitraje de 5 de diciembre de 1988, en el número 2 del artículo 2 excluye expresamente de la misma los arbitrajes laborales.

k) Seguridad Social:

⁶⁹ Tal disposición establece: *“1. Las discrepancias o controversias que puedan plantearse en las cooperativas, entre el Consejo Rector o los apoderados, el Comité de Recursos y los socios, incluso en el período de liquidación, podrán ser sometidas a arbitraje de derecho regulado por la Ley 36/1988, de 5 de diciembre; no obstante, si la disputa afectase principalmente a los principios cooperativas podrá acudir al arbitraje de equidad.*

2. Dado el carácter negocial y dispositivo de los acuerdos sociales, no quedan excluidas de la posibilidad anterior ni las pretensiones de nulidad de la Asamblea General, ni la impugnación de acuerdos asamblearios o rectores; pero el árbitro no podrá pronunciarse sobre aquellos extremos que, en su caso, estén fuera del poder de disposición de las partes”.

La disposición adicional cuarta de la antigua Ley General de Cooperativas de 1987 regulaba esta materia concediendo a la Cooperativa la posibilidad de optar entre configurar a los socios trabajadores como asimilados a trabajadores por cuenta ajena o como trabajadores autónomos. Esta disposición adicional fue derogada por el vigente Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, pero en su disposición adicional 4ª mantiene esa posibilidad señalando, en su número 1, lo siguiente:

" Los socios trabajadores de las Cooperativas de trabajo asociado disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes:

- a) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad.**
- b) Como trabajadores autónomos en el Régimen Especial correspondiente.**

Las cooperativas ejercerán la opción en los Estatutos, y sólo podrán modificar la opción en los supuestos y condiciones que el Gobierno establezca."

Esta norma ha sido desarrollada en el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la seguridad social.

En las disposiciones de desarrollo destacan varios aspectos. En primer lugar, se establece claramente que la opción estatutaria deberá afectar a todos los socios de la cooperativa, es decir, no cabe que algunos figuren como autónomos y otros como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Además, una vez efectuada la opción, sólo podrá modificarse cumpliendo los requisitos siguientes:

- 1º.- modificación de los estatutos que deberá afectar igualmente a todos los socios;
- 2º.- es necesario que haya transcurrido un plazo de, al menos, cinco años desde que se ejercitó la opción anterior.

Por otra parte, se establece que en caso de que se haya optado por la asimilación de los socios trabajadores a los trabajadores por cuenta ajena la cooperativa responderá solidariamente de la obligación de cotización de aquéllos y además le corresponderán todas las obligaciones que, en materia de Seguridad Social, se atribuyen al empresario. Por el contrario, si se ha optado por asimilarlos a trabajadores autónomos, la cooperativa responderá subsidiariamente respecto de los socios trabajadores del cumplimiento por éstos de sus obligaciones.

6.- Otras figuras:

En las Cooperativas de Trabajo Asociado, al igual que en cualquier otro tipo de cooperativa, pueden existir, si los Estatutos lo prevén, socios colaboradores que, según el artículo 14 de la Ley, son personas físicas o jurídicas, que, sin poder desarrollar o participar en la actividad cooperativizada

pueden contribuir a su consecución.

Por otra parte y como ya hemos visto el legislador de 1999, siguiendo las recomendaciones doctrinales⁷⁰, admite la posibilidad de que los socios lo sean a tiempo parcial, si bien se echa en falta una cierta regulación de esta figura pues la nueva Ley se limita a consagrar su existencia en el número 1 del artículo sin volver a referirse a ella dentro de la Sección dedicada a estas cooperativas. Parece, por tanto, que serán los Estatutos de la Cooperativa los llamados a llenar esta laguna legal.

También cabe aplicar a esta clase de cooperativas lo dispuesto en el número 6 del artículo 13 que señala: **“Si lo prevén los Estatutos y se acuerda en el momento de la admisión, podrán establecerse vínculos sociales de duración determinada, siempre que el conjunto de estos socios no sea superior a la quinta parte de los socios de carácter indefinido de la clase de que se trate.**

La aportación obligatoria al capital social exigible a este tipo de socios no podrá superar el diez por ciento de la exigida a los socios de carácter indefinido y le será reintegrada en el momento en el que cause baja, una vez transcurrido el período de vinculación”.

Este precepto regula la figura del socio “temporal”, es decir, el socio que está vinculado temporalmente a la cooperativa. De esta forma se concede a las cooperativas una mayor flexibilidad que les permita adaptarse a las circunstancias del caso. Por ello, creo que tal figura es especialmente interesante para las CTA pues, en determinados casos, puede otorgar a aquéllas una vía de adaptación a la limitación que establece el número 7 del artículo. En este sentido creo conveniente aclarar que, a estos efectos -nº 7, artº80- que las horas de trabajo realizadas por los socios trabajadores “temporales” deben equipararse a las realizadas por los socios trabajadores vinculados indefinidamente a la cooperativa.

7.- Beneficios.

Sin perjuicio de que las Cooperativas de Trabajo Asociado disfruten de los beneficios generales de cualquier cooperativa (fiscales, de aranceles notariales y registrales, etc) existen otros que son propios y peculiares de esta clase de cooperativas como, por ejemplo, el que se contiene en el número 5 de la disposición adicional 5ª de la nueva Ley:

“Las cooperativas de trabajo asociado y las de segundo grado que las agrupen, gozarán de prioridad en caso de empate en los concursos y subastas para los contratos de obras o servicios del Estado y de los

⁷⁰ Véase, por ejemplo, nuestra opinión en el libro *“Comunidades de bienes, cooperativas y otras formas de empresa”*, volumen II, páginas 1052 y 1053.

demás entes públicos”.

8.- Regulaciones autonómicas.

Dada la pluralidad y densidad de legislaciones autonómicas en sede de cooperativas nos limitaremos a apuntar las especialidades que presentan las respectivas regulaciones en lo que afecta a las cooperativas objeto de estudio en este capítulo.

a) Cataluña:

La regulación sobre Cooperativas de esta Comunidad Autónoma está contenida en **el Real Decreto Legislativo 1/1992 de 10 de febrero**.

-Operaciones con terceros:

El número de trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que tengan contrato de trabajo por tiempo indefinido no puede ser superior al diez por ciento del total de socios y en ningún caso puede ser superior a cincuenta trabajadores.

El trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido con más de un año de antigüedad en la empresa será admitido como socio trabajador, sin período de pruebas, si cumple los otros requisitos y lo solicita.

En caso de que la cooperativa de trabajo asociado sólo tenga tres socios no podrá contratar a trabajadores asalariados con carácter fijo.

-Socios:

Sólo pueden ser socios de las CTA las personas físicas. Tienen capacidad para ser socios los mayores de dieciséis años.

-Condiciones de trabajo:

Según el número 3 del artículo 103 las normas aplicables sobre condiciones del trabajo, en especial en sede de seguridad social e higiene, son las establecidas con carácter general.

- Período de prueba:

La especialidad más destacada en este punto viene determinada porque el número 3 del artículo 104 señala que, durante el período de prueba, se aplicará al aspirante-socio el régimen de Seguridad Social establecido para los socios así como su régimen laboral.

b) País Vasco:

Hay que estar a **la ley 4/1993 de 24 de junio de cooperativas**.

-Operaciones con terceros:

El número de jornadas legales realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al treinta por ciento del total de jornadas legales de trabajo realizadas por los socios trabajadores. Si las necesidades objetivas de la empresa obligaran a superar este porcentaje, ello será válido para un período que no exceda de tres meses; para superar dicho plazo, deberá solicitarse autorización motivada del Departamento e Trabajo y Seguridad Social, que ha de resolver en el plazo de quince días; en caso de silencio se entenderá concedida la autorización.

Cuando una cooperativa de trabajo asociado adquiera una o varias empresas, centros de trabajo o unidades autónomas de la misma, y por aplicación de lo establecido en la legislación deba subrogarse en los derechos y obligaciones laborales del anterior titular, el Departamento de Trabajo y Seguridad Social, en cuanto sea necesario para que la cooperativa pueda cumplir la obligación de subrogación, podrá autorizar que el porcentaje de jornadas legales realizadas por trabajadores por cuenta ajena alcance hasta el cuarenta por cien del total de jornales legales de trabajo realizadas por los socios de la cooperativa, así como las condiciones para regularizar dicha situación.

Los Estatutos podrán fijar el procedimiento por el que los trabajadores asalariados pueden acceder a la condición de socios. El trabajador de contrato de trabajo por tiempo indefinido y más de un año de antigüedad en la cooperativa deberá ser admitido como socio trabajador, sin período de prueba, si reúne los demás requisitos y así lo solicita en el plazo de doce meses siguientes, desde que pudo ejercitar tal derecho.

-Socios:

Las cooperativas de trabajo asociado asocian principalmente a personas físicas, pudiendo ser socios quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo.

-Condiciones de trabajo:

El número 1 del artículo 101 afirma que serán los Estatutos o, en su defecto, la Asamblea General los que establecerán el marco básico de régimen de trabajo de los socios trabajadores.

-Régimen disciplinario:

Se regula en el artículo 102 señalando que los Estatutos, el Reglamento de Régimen Interior, o en su defecto la Asamblea General, establecerán el marco básico del régimen disciplinario de los socios trabajadores.

El régimen disciplinario regulará los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación del trabajo, las sanciones, los órganos y las personas con facultades sancionadoras delegadas, y los procedimientos sancionadores con expresión de los trámites, recursos y plazos.

La expulsión de los socios trabajadores sólo podrá ser acordada por los administradores, contra cuya decisión el socio podrá recurrir, en el plazo de quince días desde la notificación del mismo ante el Comité de Recursos o, en su defecto, ante la Asamblea General.

c) Navarra:

Debemos tener en cuenta **la Ley Foral 12/1996, de 2 de julio, de Cooperativas de Navarra.**

-Operaciones con terceros:

El número de jornadas legales realizadas por los trabajadores por cuenta ajena con contrato por tiempo indefinido en una sociedad cooperativa de trabajo asociado no será en ningún caso superior al treinta por ciento del total de jornadas legales de trabajo realizadas por los socios trabajadores de la entidad.

-Socios:

Sólo pueden ser socios las personas físicas que legalmente tengan

capacidad para contratar la prestación de su trabajo.

-Anticipos:

Los socios percibirán periódicamente anticipos laborales en la cuantía que determine la Asamblea General, los cuales gozarán de idénticas garantías de protección que las percepciones salariales (artº 64-6).

- Condiciones de Trabajo:

La organización laboral, la jornadas, el descanso semanal, las fiestas, vacaciones y permisos, las clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, las excedencias o cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo en régimen cooperativo, y en general cualquier otra materia vinculada a los derechos y obligaciones del socio trabajador, deberán ser regulados en los Estatutos o en su defecto por acuerdo de la Asamblea General de esta clase de cooperativas a los efectos del establecimiento del marco básico del régimen de trabajo de los mismos.

- Socios en situación de prueba:

Los Estatutos podrán establecer un período de prueba como requisito para la admisión como socio, que nunca será superior a seis meses. Durante este período el afectado tendrá los derechos y deberes que los Estatutos le reconozcan.

d) Extremadura:

La normativa se contiene en **la Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura.**

- Operaciones con terceros:

El número de trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido no podrá ser superior al 40 por 100 del total de sus socios. En caso de sucesión de empresas, si como consecuencia de la subrogación de los trabajadores, la cooperativa sobrepasase el mencionado límite el Director General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura, podrá dispensar tal limitación en cuanto sea necesario para cumplir la obligación de subrogación. En estos casos, la Cooperativa, en el plazo de tres años desde la fecha de la subrogación, deberá reducir su número de trabajadores asalariados por tiempo indefinido al 40 por 100 del total de sus socios, mediante la conversión de aquéllos en socios trabajadores. En caso contrario ninguno de los documentos otorgados por la cooperativa tendrá acceso al Registro hasta que se regularice la situación.

- Socios:

Sólo pueden ser socios las personas físicas que legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo.

Por otra parte, y en cuanto a la adquisición de la condición de socio, el párrafo 1º del número 10 del artículo 113 de la Ley señala que el trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido y mas de un año de antigüedad en la sociedad cooperativa deberá ser admitido como socio trabajador, sin período de prueba, si reúne los demás requisitos y así lo solicita en el plazo de doce meses siguientes, desde que pudo ejercitar tal derecho.

Por tanto, parece que se concede al trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido el derecho a ingresar como socio, independientemente de que la cooperativa rebase o no el límite legal de trabajadores asalariados.

Pero es que, además, igual derecho tendrá aquel trabajador que haya sido contrato en fraude de ley, conforme a la legislación laboral al respecto, y su contrato deba merecer la calificación de indefinido, cualquiera que sea la causa.

- Anticipos:

Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, anticipos laborales en cuantía similar a las retribuciones normales en la zona y sector de actividad para los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales, garantizándose, al menos, el salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

-Condiciones de trabajo:

Según el artículo 115 el régimen jurídico del trabajo de los socios trabajadores SERÁ EL ESTABLECIDO EN LAS NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS DEL ESTADO REGULADORAS DE LA RELACIÓN LABORAL NACIDA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los Estatutos sociales o la Asamblea General podrán mejorar las condiciones establecidas en esas normas en materias como la organización del trabajo, las jornadas, el descanso semanal, las fiestas, las vacaciones, los permisos, la clasificación profesional la movilidad funcional y geográfica, las excedencias y cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo cooperativo y, en general, cualquier otra materia vinculada con la prestación del trabajo por el socio trabajador.

-Socios en situación de prueba:

El número 3 del artículo 114 establece que no podrán volver a ser admitidos en la misma cooperativa de trabajo asociado como socios trabajadores en situación de prueba quienes ya lo fueron en los anteriores veinticinco meses, a contar desde la fecha en que, a instancia de cualquiera de las partes, se resolvió la relación.

e) Valencia:

La legislación de esta Comunidad Autónoma está representada por el **Real Decreto Legislativo 1/1998 de 23 de junio**.

-Operaciones con terceros:

La cooperativa podrá emplear trabajadores asalariados con contrato de trabajo por tiempo indefinido, siempre que el número de jornadas legales realizadas por estos trabajadores durante el ejercicio económico no supere el 10 por ciento de jornadas legales de trabajo realizadas por los socios.

No se computarán como trabajadores asalariados por tiempo indefinido, a estos efectos, los supuestos que se tienen en cuenta para determinar la condición de cooperativas especialmente protegidas o régimen que le sustituya en el régimen fiscal.

De esta forma la ley valenciana consagra una interesante solución para cohesionar la ley sustantiva y la ley fiscal, de tal modo que las reformas que pueda sufrir esta última no suponen ninguna disfunción para el sistema.

Cuando el número de socios sea inferior a 10, la cooperativa podrá contratar a un trabajador asalariado por tiempo indefinido.

Además, los Estatutos podrán prever un régimen especial para la admisión como socio de los trabajadores asalariados de la cooperativa si bien,

en ningún caso, podrá imponerse al trabajador su conversión en socio.

-Condiciones de Trabajo:

En este punto el número 4 del artículo 79 se limita a señalar que los Estatutos de la Cooperativa de Trabajo Asociado regularán las condiciones de prestación de trabajo, que serán como MÍNIMO las establecidas en la legislación laboral.

En este punto la legislación valenciana -ya desde 1982- es digna de alabanza⁷¹. Con esta norma soluciona de forma rápida y segura la cuestión de la regulación de las condiciones de trabajo de los socios de las Cooperativas de Trabajo Asociado permitiendo la autorregulación estatutaria pero señalando un mínimo imperativo por remisión a la legislación laboral vigente en cada momento. Esta solución del legislador valenciano es, a nuestro juicio acertada, por varias razones:

- evita la repetición innecesaria de preceptos de la legislación laboral en las diversas leyes de cooperativas contribuyendo, de ese modo, a la cada vez más necesaria economía legislativa:
- se compadece perfectamente con la posición compleja -de origen societario pero de contenido laboral- que ostenta el socio trabajador en esta clase de Cooperativas;
- logra la coordinación entre la legislación laboral y la de cooperativas de modo que cualquier cambio en la normativa laboral no implica la necesidad inmediata de modificar la legislación de cooperativas ni fuerza a realizar interpretaciones integradoras entre ambas normativas.

- Socios en situación de prueba:

Los Estatutos podrán fijar un período de prueba para los aspirantes a socios no que no podrá ser superior a los nueve meses. En caso de técnicos cualificados podrá elevarse a un año. Durante este período el socio trabajador tendrá los derechos de voz e información, así como, de participación en retornos, siéndole imputables igualmente las pérdidas del ejercicio.

f) Galicia:

La regulación de las Cooperativas se contiene en la **Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia.**

- Operaciones con terceros:

Según el número 1 del artº 110 la cooperativa podrá contratar a trabajadores por cuenta ajena, sin que su número pueda exceder del 30 por 100 del total de sus socios, salvo en los supuestos de transmisión de empresas en la que por disposición legal tengan que subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior titular, en cuyo caso la Consellería competente en materia de trabajo podrá autorizar hasta un 60 por 100 y dictará las condiciones para regularizar dicha situación.

- Socios:

⁷¹ Al igual que la legislación extremeña que acabamos de ver.

La ley gallega consagra expresamente que sólo puede ser socios de las CTA las personas naturales (artº 104-1).

- Anticipos:

Mantiene la clásica denominación de anticipos laborales si bien la percepción del retorno cooperativo se vincula a aquéllos (artº 105). Los anticipos laborales se percibirán periódicamente en plazo no superior a un mes en cuantía similar a las retribuciones de la zona y sector de actividad, según su categoría profesional sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

- Condiciones de trabajo:

En esta materia (artº 107-1) establece que la Asamblea General, a propuesta del Consejo Rector aprobará anualmente el calendario sociolaboral correspondiente que contendrá, como mínimo, referencia a la duración de la jornada de trabajo, al descanso mínimo entre cada jornada, al descanso semanal, a las fiestas, a las vacaciones anuales a las pausas, y en general a todo aquello que se considere conveniente para la buena marcha de la empresa pero teniendo en cuenta que se aplicará como DERECHO DE CONTENIDO MÍNIMO NECESARIO la normativa laboral para los trabajadores por cuenta ajena.

Además, en todo lo no previsto en el artículo 107 en cuanto a condiciones de trabajo, suspensión o baja por causas económicas, técnicas, organizativas o de fuerza mayor o de excedencias se aplicará la normativa laboral de trabajadores por cuenta ajena.

- Socios en situación de prueba:

Señala expresamente que no podrán ser electores, es decir, que no podrán participar en la elección de los cargos sociales.

- Régimen disciplinario:

Las faltas graves y muy graves y las sanciones que les correspondan deberán estar tipificadas en los Estatutos mientras que las leves podrán estarlo en el reglamento de régimen interno o en Acuerdo de la Asamblea.

La competencia sancionadora corresponde al Consejo Rector y es indelegable.

- Cuestiones contenciosas:

Las cuestiones contenciosas que se planteen entre la cooperativa y sus socios derivadas de la actividad cooperativizada se resolverán conforme a la Ley gallega y a los Estatutos y SUBSIDIARIAMENTE por las disposiciones de la legislación laboral.

g) Aragón:

Su regulación está contenida en **la Ley 9/1998 de 22 de diciembre de Cooperativas.**

-Operaciones con terceros:

El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido no podrá ser superior al 35 por cien del total horas/año realizadas por los socios trabajadores.

Después de realizar esta afirmación el número 4 del artículo 72 enumera una serie de supuestos que no se computan en el porcentaje antes

señalado, los cuales coinciden sustancialmente con los enumerados en la legislación estatal.

Además se prevé que, si las necesidades objetivas de la empresa obligaran a superar el porcentaje del 35 por ciento antes mencionado, ello será válido para un período que no exceda de tres meses. Si se quiere superar este plazo de tres meses, deberá solicitarse autorización motivada del Departamento competente que resolverá en el plazo de 15 días, entendiéndose estimada la autorización en caso de silencio.

- Socios:

De los números 1 y 3 del artículo 72 se deduce que pueden ser socios de las Cooperativas de Trabajo Asociado en Aragón las personas jurídicas pues el número 1 alude a que tales cooperativas asocian principalmente a personas físicas mientras que el número 3 alude expresamente a esa posibilidad. Paradójicamente, sin embargo, el número 2 contradice lo anterior pues afirma que sólo pueden ser socios quienes tengan capacidad para contratar de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Por otra parte, debemos destacar el que la ley aragonesa concede al trabajador fijo con más de un año de antigüedad que reúna los requisitos estatutarios el derecho a ser admitido como socio, previa solicitud, y sin que se le pueda exigir el cumplimiento de obligaciones superiores a las ya efectuadas por los socios existentes (artº 72-4).

Tampoco aquí se subordina este derecho del trabajador al hecho de que la Cooperativa sobrepase el límite legal de trabajadores no socios.

-Condiciones de Trabajo:

Según el artículo 73, los Estatutos el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea General regularán la duración de la jornada de trabajo, el descanso mínimo semanal, las fiestas, las vacaciones anuales, los permisos, las suspensiones de trabajo y las excedencias, respetando, en todo caso, los mínimos establecidos en la Ley General de Cooperativas. Pero, a continuación, el propio artículo 73 reconoce que serán de aplicación las normas sobre suspensiones por maternidad y adopción establecidas en la legislación vigente.

- Socios en situación de prueba:

Se regula en el número 5 del artículo 72 y entre las especialidades que consagra destacamos las siguientes:

- no procederá el período de prueba si el nuevo socio trabajador llevase en la cooperativa, como trabajador por cuenta ajena, el tiempo que corresponde al período de prueba.
- no procederá el período de prueba si el socio trabajador ya hubiera estado en situación de prueba en los anteriores veinticinco meses desde que se resolvió la relación.
- si procediese el período de prueba y se resolviese la relación por decisión unilateral de cualquiera de las partes, se entenderá renovada la relación jurídico-laboral existente al iniciarse el período de prueba.

-Régimen disciplinario:

Los Estatutos, el Reglamento de régimen interior o, en su defecto, la Asamblea general establecerán el marco básico de régimen disciplinario de los socios trabajadores, el cual regulará los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación del trabajo, las sanciones, los órganos y personas con facultades sancionadoras delegadas y los procedimientos sancionadores con

expresión de los trámites, recursos y plazos.

h) *Andalucía*:

La normativa de esta Comunidad está representada por **la Ley 2/99 de 31 de marzo** que fue publicada en el B.O.J.A. número 46 de 20 de abril.

- Operaciones con terceros:

Según el número 1 del artº 126 el número de jornadas legales realizadas por trabajadores por cuenta ajena no podrá ser superior al treinta por ciento del total de las realizadas por los socios trabajadores en cómputo anual.

En caso de sucesión de empresa la Administración podrá autorizar que se supere este límite.

- Socios:

La ley andaluza consagra expresamente que sólo puede ser socios de las CTA las personas físicas (artº 120-1). Además reconoce expresamente que los incapacitados, a quienes su incapacidad no impida realizar el trabajo en que consista la actividad societaria, podrán formar parte de estas cooperativas.

Una figura importante que recoge esta ley autonómica es la de los socios temporales (artº 127), los cuales se integrarían en la cooperativa cuando ésta vaya a realizar o esté realizando una actividad sensiblemente superior a la que venía desarrollando, con origen en un encargo.

- Anticipos:

Mantiene también la clásica denominación de anticipos laborales, los cuales deberán recibirse periódicamente en plazo no superior al mes y en la cuantía que fije la Asamblea General (artº 123-4).

- Condiciones de trabajo:

En esta materia (artº 123-1) establece que los Estatutos o la Asamblea General regularán las líneas generales relativas a la organización laboral, la jornada, el descanso semanal, las fiestas, vacaciones y permisos, la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, las excedencias o cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo en régimen cooperativo y, en general, cualquier otra materia vinculada a los derechos y obligaciones del socio como trabajador. Esa regulación deberá realizarse respetando las disposiciones del capítulo de la ley relativo a las CTA así como los derechos y garantías establecidas en el DERECHO LABORAL COMÚN.

- Socios en situación de prueba:

Parece reconocer que estos socios pueden votar todo tipo de acuerdos y, por tanto, pueden participar en la elección de cargos sociales.

- Régimen disciplinario:

En estas cooperativas podrán ser consideradas como faltas motivadoras de exclusión, además de las previstas estatutariamente, aquellos incumplimientos graves y culpables del socio trabajador que, con arreglo a la legislación laboral, autorizan su despido.

Además, establece también que las sanciones que puedan imponerse al socio como consecuencia de su relación laboral se tramitarán con arreglo a la legislación procesal laboral, incluidos los plazos de impugnación.

i) Madrid:

Hay que tener en cuenta la **Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid.**

-Operaciones con terceros:

El número de horas/año realizadas por trabajadores asalariados no deberá exceder del 30 por cien del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores.

Si las características o necesidades objetivas de la actividad empresarial obligaran a superar estos porcentajes deberá solicitarse motivadamente autorización de la Consejería competente, que habrá de resolver en el plazo de quince días. En caso de silencio, pasado dicho plazo, se entenderá concedida la autorización.

Después de esta regulación, el número 1 del artículo 106 enumera los supuestos en los que el mencionado límite (del 30 por cien) no será de aplicación. Estos supuestos o excepciones guardan gran analogía con los regulados en la legislación estatal si bien destacamos que incluye también el caso de trabajadores contratados para cubrir necesidades cíclicas derivadas de actividades de temporada cuya duración no exceda de seis meses.

La eventual superación del límite legal a la contratación de trabajadores por cuenta ajena no necesitará autorización administrativa especial, ni tendrá consecuencias desfavorables de ningún tipo para la cooperativa, siempre que aquel hecho se produzca por causas objetivas y no imputables a la misma.

Se presumirá que concurre causalidad objetiva cuando la entidad pueda demostrar fehacientemente que realizó ofertas claras y ajustadas a su Estatuto, inscrito registralmente, para admitir socios y que las envió a los trabajadores que reunían las condiciones para ingresar, pese a lo cual éstos no respondieron afirmativamente en el plazo estatutario previsto al efecto. Ello será comunicado al Registro de Cooperativas dentro de los tres meses siguientes a la conclusión de dicho plazo.

-Socios:

De la definición legal -número 1, artículo 105- de cooperativa de Trabajo Asociado parece deducirse que sólo pueden ser socios las personas físicas. En ningún caso podrán ser miembros de este tipo de Cooperativas los proveedores o clientes no ocasionales y, en general, los empresarios cuya especial relación económica con la cooperativa pudiera impedir o dificultar la efectiva autonomía organizativa y decisoria de la misma.

El trabajador fijo con más de dos años de antigüedad en la cooperativa tendrá que ser admitido com socio sin período de prueba, si, reuniendo los demás requisitos estatutarios para ingresar solicita su ingreso en la cooperativa dentro de los seis meses siguientes a aquel año. Transcurrido dicho plazo se podrán aplicar los períodos de prueba o de espera que establezcan los Estatutos. Por tanto el trabajador que cumple determinadas condiciones o requisitos dispone del derecho de ingreso en la cooperativa, independientemente de la situación de ésta y, por tanto, sin necesidad de que la misma supere el límite de operaciones con terceros antes señalado.

Además el número 4 del artículo 105 señala que serán aplicables a estas cooperativas y a sus socios trabajadores, con carácter inderogable y con el alcance establecido en cada caso por la respectiva normativa, las

disposiciones estatales sobre:

- requisitos y límites al trabajo de menores y de extranjeros;
- capacidad para ser socio trabajador;
- definición y garantía de los anticipos societarios;
- prevención de riesgos laborales y restante normativa sobre salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo;
- permisos y excedencias por maternidad, paternidad, adopción de menores e igualdad de trato para la mujer;
- seguridad social aplicable a los socios trabajadores;
- prestaciones de desempleo en favor de los mismos;
- competencia jurisdiccional diferenciada, según la naturaleza de las cuestiones contenciosas entre el socio trabajador y la cooperativa;
- sucesión empresarial.

-Anticipos:

Su cuantía no será inferior al salario mínimo interprofesional, en cómputo anual, salvo para los socios trabajadores a tiempo parcial que verán reducido este derecho en proporción a la jornada que desarrollen; ahora bien en el supuesto de que la cooperativa tuviera concentrada más del 80 por cien de su facturación con un único cliente o con un único grupo de empresas, el anticipo societario deberá ser equivalente a los salarios medios de la zona, sector y categoría profesional.

- Condiciones de trabajo:

El número 3 del artículo 106 nos dice que los Estatutos podrán regular, fijando al menos los criterios básicos, las siguientes materias aplicables a los socios trabajadores:

.....d. Jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos.

e. Movilidad funcional y territorial, tanto intracooperativa como intercooperativa y, en su caso, interempresarial.

f. Suspensiones, respetando lo indicado en el número 2, y excedencias.

g. Compensaciones económicas al socio en caso de que judicialmente se declare la improcedencia de la baja obligatoria o de la expulsión del mismo.

h. Otras materias que, si se tratase no de relaciones cooperativas, sino sometidas al Estatuto de los trabajadores, la legislación laboral permitiría remitir a la negociación colectiva.

En estos casos el desarrollo de las previsiones estatutarias corresponderá, según establezcan los propios Estatutos, a los Reglamentos de Régimen Interno o, en su defecto, a la Asamblea General.

En defecto de regulación estatutaria básica sobre las repetidas materias se aplicará la legislación cooperativa estatal sobre las mismas. También serán de aplicación a los centros de trabajo de estas sociedades cooperativas y a sus socios la normativa legal existente sobre seguridad e higiene en el trabajo.

- Los socios en situación de prueba:

Según el número 3 del artículo 106, los Estatutos podrá regular esta materia, fijando al menos, los criterios básicos. No obstante, se establece que los socios en prueba no podrán exceder del quinto del total de socios de pleno derecho.

-Régimen disciplinario:

Igualmente los Estatutos podrán regular, fijando al menos los criterios básicos, el régimen disciplinario, con posibilidad de suspender de empleo al socio expulsado, en primera instancia por el Consejo Rector.

