

EMPLEO DE CALIDAD Y COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO: TRABAJADORES POR CUENTA AJENA Y SOCIOS TRABAJADORES*

Juan Escribano Gutiérrez

Prof. Titular Universidad Derecho del Trabajo y de la SS.
Universidad de Almería

RESUMEN

El trabajo realizado en el marco de las empresas de economía social y, en concreto, en las cooperativas de trabajo asociado, ha sido considerado tradicionalmente como un trabajo de mayor calidad que la media del desarrollado en otros sectores de la economía. En el presente trabajo se tratará de cuestionar tal afirmación, al menos, con un carácter tan genérico. Para ello se procederá a analizar algunas de las características básicas de la relación que une a los socios trabajadores con la sociedad cooperativa de trabajo asociado y a comprobar la aplicación práctica de los principios del cooperativismo en el actual contexto de crisis económica. Principios como el de puerta abierta y el de estabilidad en el empleo de los socios trabajadores se ven fuertemente cuestionados tras las reformas acaecidas en los últimos tiempos en las leyes nacional y autonómicas de cooperativas.

PALABRAS CLAVE: Cooperativas de trabajo asociado, trabajo de calidad, estabilidad en el empleo.

CLAVES ECONLIT: K310, L390, J280, J880.

* Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación de excelencia de la Junta de Andalucía P07-SEJ-3251, titulado “La reforma del derecho cooperativo en el marco de las nuevas tendencias de la economía social”, siendo el investigador principal D. Juan José Hinojosa Torralvo. Fue expuesto en las Jornadas Internacionales sobre Derecho Cooperativo («Las líneas actuales de reforma del derecho cooperativo»), celebradas en Málaga del 27 al 30 de noviembre de 2012.

QUALITY EMPLOYMENT AND WORKER COOPERATIVES: EMPLOYEES AND WORKER MEMBERS

ABSTRACT

The work done in the framework of social economy enterprises and, in particular, in worker cooperatives, has traditionally been viewed as a work of higher quality than the average developed in other sectors of the economy. In this paper we try to challenge that assertion, at least, as a generic character. In order to this it will proceed to examine some of the basic characteristics of the relationship that unites the working partners with worker cooperative society and to verify the practical application of the principles of cooperation in the current economic crisis. Principles such as open door and job security of working partners are strongly questioned after the reforms occurred in recent times both in national and regional cooperative laws.

KEY WORDS: Worker cooperatives, quality jobs, stable employment.

SUMARIO

1. Introducción. Los principios del cooperativismo y la crisis económica. 2. Trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena en el ámbito de las cooperativas de trabajo asociado. 3. La incorporación del trabajador a la condición de socio. 4. Relación de los Socios trabajadores con Sociedades cooperativas. 5. Socios trabajadores y estabilidad en el empleo. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

1. Introducción. Los principios del cooperativismo y la crisis económica

El trabajo prestado en el seno de la economía social, junto a las lógicas interferencias entre los distintos sectores del ordenamiento jurídico (laboral, mercantil, tributario, etc.), plantea desde el punto de vista del Derecho del Trabajo una necesaria reflexión previa. En concreto, cómo el desarrollo de la previsión constitucional contenida en el art. 129 de la Constitución Española se ha llevado a la práctica. Es más, si en el seno del capitalismo son posibles estos experimentos de realización de trabajo a medio camino entre la prestación de trabajo por cuenta ajena y la autogestión, conforme se encarga de admitir la Ley 5/11, de 29 de marzo, de Economía Social (art. 4)¹. Un instrumento extraordinariamente útil para poder comprobar la viabilidad práctica de tal posibilidad consiste, desde

1. Artículo 4. Principios orientadores.

Las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores:

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- d) Independencia respecto a los poderes públicos.

nuestro punto de vista, en el análisis de la aplicación actual de los principios del cooperativismo en el seno de las sociedades cooperativas de trabajo asociado.

Conforme a la extendida teoría del declive cooperativo, resulta predecible el fracaso a largo plazo de las cooperativas como organizaciones democráticas debido tanto a fuerzas externas como a presiones internas². Básicamente, esta última teoría parte del hecho, casi indubitado, de que toda cooperativa, en el marco del capitalismo, sufrirá una degeneración formal (con pérdida de los derechos democráticos de los socios-trabajadores). Una degeneración, por una parte, en los objetivos (es decir, los principios cooperativos son sustituidos por otros objetivos capitalistas, como el de la maximización de los beneficios); y, por otra, una degeneración de la organización, relacionada con una concentración del poder en manos de una élite.

En este contexto, las cooperativas de trabajo asociado se encontrarían ante una difícil disyuntiva: o bien no continuar creciendo y hallarse en una situación de mayor vulnerabilidad empresarial, pero logrando hacer efectiva la necesaria proximidad entre los socios y los auténticos focos de toma de decisiones; o, por el contrario, crecer, implementando medidas flexibilizadoras, hasta diluir la real capacidad de incidencia de los socios-trabajadores en la toma de decisiones empresariales³, alejándose, por tanto, del mandato constitucional contenido en el art. 129.2 CE.

Las reformas de las leyes de cooperativas aprobadas durante la década de los 90 han aumentado el riesgo de un cierto olvido de los principios inspiradores del cooperativismo⁴, riesgo claramente explicitado en las más recientes reformas de las Leyes autonómicas. En concreto, el principio del mutualismo⁵, entendido como régimen de prestaciones mutuas entre los miembros de una mutualidad

2. MALÓ, M.C., VÉZINA, M. y AUDEBRAND, L., «La Escuela de gestión cooperativa de Montreal y el estudio de las tensiones en la evolución de las cooperativas», *Ekonomiaz*, nº 79, 2012, pp. 279 y ss.

3. Cfr. VICENT CHULIÀ, F., «Mercado, principios cooperativos y reforma de la legislación cooperativa (estudio introductorio y de síntesis)», *CIRIEC*, nº 29, 1998, pp. 7-33.

4. Véase, recientemente, GADEA SOLER, E., «Delimitación del concepto de cooperativa: de los principios cooperativos a la responsabilidad social corporativa», *CIRIEC-España. Revista Jurídica*, nº 23, 2012, pp. 1 y 22.

5. En general sobre la presencia del mutualismo en la vida de las cooperativas, cfr. LLOBREGAT HURTADO, M.L., *Mutualidad y empresas cooperativas*, Bosch, Madrid, 1991.

como organismo presidido por la reciprocidad, casa mal con algunas de las instituciones emanadas de tales reformas. Así, la introducción de figuras como la del socio trabajador temporal (art. 127 LCA) rompe, desde nuestro punto de vista, la necesaria horizontalidad que ha de existir entre todos aquellos que realizan un trabajo en el marco de la cooperativa. En las cooperativas de trabajo asociado podrán integrarse socios con carácter de temporales cuando éstas vayan a realizar o estén realizando una actividad sensiblemente superior a la que venían desarrollando, pudiendo pertenecer a la cooperativa como socios temporales por un plazo de hasta diez años. En la misma dirección se encuentra el aumento del porcentaje de trabajadores no socios con que pueden contar éstas.

En relación al otro gran principio, esto es, el asamblearismo, éste pierde su auténtico significado desde el momento en que la asamblea deja de estar capacitada para la toma de decisiones que requieren un control del proceso productivo y un conocimiento del mercado que sólo pueden poseer aquellos que ejercen auténticas facultades ejecutivas, con los consiguientes conflictos de intereses. Además, ello engarza con el necesario cuestionamiento de la presencia real de otro principio del cooperativismo, esto es, el principio de autonomía e independencia. Conforme a este principio, las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por sus socios. Es decir, que si captan capital de fuentes externas, ello no debe condicionar el control democrático por parte de sus socios y el mantenimiento de la autonomía cooperativa. Sin embargo, tras las leyes cooperativas de la década de los noventa, también estos principios fueron seriamente cuestionados. Aun admitiendo que el origen de todas las decisiones empresariales en lo referente al empleo parten de la asamblea, que controlará, en última instancia, las delegaciones realizadas de sus competencias, la vida de tal asamblea también se ha visto presidida por un fuerte proceso de flexibilización tendente a constituir la en un órgano mucho más eficaz en el contexto de una economía cada vez más competitiva (Exposición de Motivos de la Ley de Cooperativas estatal). En este sentido, podemos resaltar la proliferación en la asamblea de grupos con diferentes intereses que diluyen las posibilidades de los socios-trabajadores, o que, al menos, los dividen en lo que se refiere a la toma de decisiones. Nos referimos a la participación en la asamblea de los socios extraordinarios, los socios de capital y los socios temporales. La admisión de agrupamientos de acciones crea, por otra parte, auténticos focos de poder con diversidad de intereses. Por último, la eliminación de *quorum* para la celebración de la asamblea y la adopción válida de compromisos (véase la Ley navarra) no favorece la superación de uno de los males de la vida de la cooperativa, como es la

tendencia a la abstención en la participación en los órganos societarios de la mayor parte de los socios⁶.

Así, por ejemplo, la Ley de Cooperativas andaluza permite, dentro de las figuras de socios extraordinarios, los denominados colaboradores (art. 17 LCA), auténticos socios de capital que pueden llegar a significar hasta el 20% de las aportaciones societarias del conjunto de los socios, convirtiéndose, pues, en un auténtico foco de conflictos respecto de aquellos otros socios que contemplan la cooperativa como lugar de trabajo y no tanto de inversión. Su presencia en la asamblea, donde podrán contar con hasta el 20 % de los votos, podría condicionar buena parte de la vida societaria. Además, respecto a estos socios capitalistas, que recogerán beneficios de su inversión sin aportar trabajo, se está dando un trabajo por cuenta ajena a favor de los primeros por parte de aquellos socios que sí lo aportan⁷.

Otro de los principios tradicionalmente relacionados con el cooperativismo, esto es, el de solidaridad, que en el marco de las cooperativas de trabajo asociado debería traducirse en la creación, por parte de éstas, de trabajo de calidad y estable para todos los socios-trabajadores, también ha sufrido en los últimos tiempos un significativo retroceso. Así, por ejemplo, este principio se ha visto menoscabado por la necesidad de otorgar a estas empresas los mecanismos necesarios para competir con el resto del mercado⁸.

Por último, el principio de participación económica de los socios no está asegurado, a la luz de la redacción de la última generación de leyes cooperativas,

6. Cfr. SÁNCHEZ PACHÓN, L.A., «El declive de la democracia en la organización de las sociedades cooperativas: algunas propuestas de política jurídica para la reactivación», Comunicación al Congreso Internacional CIRIEC, Sevilla, 2008.

7. Véase, VALDÉS DAL-RÉ, F., «La cooperativa de trabajo asociado: una mirada desde las legislaciones estatal y autonómica», Relaciones Laborales, Nº 19, Sección Editorial, Quincena del 8 al 23 Oct. 2010, Año XXVI, tomo 2: «Por este lado, no me parece exagerado afirmar que el SC es, en la CTA, una «vergonzante» versión de la figura del socio capitalista en la sociedad capitalista. Es un verdadero troyano que, allí donde existe, desactiva la concepción y la concreción de la cooperativa de trabajo asociado —y del propio sistema cooperativo— como una fórmula de ejercicio de actividad empresarial alternativa a la empresa capitalista. Introducida con el deseo de poner a disposición de estas sociedades cooperativas fuentes de financiación con vistas a fortalecer su solvencia, la configuración del SC termina diluyendo los rasgos más estructuradores e identitarios de la empresa cooperativa».

8. Cabe citar, a este respecto, las dificultades cada vez mayores para acceder a la condición de socio de los trabajadores por cuenta ajena llevan a dificultar el tradicional principio de puerta abierta.

ni tan siquiera en lo que refiere a los repartos societarios. Así, puede ser decisión de los órganos de gestión no repartir beneficios y destinar la totalidad de las ganancias al fortalecimiento de la sociedad a través de fondos de reserva. Contraviniendo así la Declaración de 1995 de la ACI en virtud de la cual «los socios [deben contribuir] equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de ese capital debe ser propiedad común de la cooperativa. Normalmente, los socios reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado para adquirir la condición de socio. Los socios asignan los excedentes para todos o algunos de los siguientes fines: el desarrollo de su cooperativa, posiblemente mediante el establecimiento de reservas, parte de las cuales por lo menos serían indivisibles; el beneficio de los socios en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el apoyo de otras actividades aprobadas por los socios».

Al margen de los principios estrictamente cooperativos, en los últimos tiempos se ha relacionado cooperativismo con creación de empleo de calidad. De este modo, en las distintas exposiciones de motivos de las Leyes cooperativas encontramos manifestaciones en este sentido. En concreto, en la Exposición de Motivos de la Ley de la Sociedad Cooperativa pequeña del País Vasco se llega a establecer un nexo de causa-efecto entre la forma adoptada por la empresa y la calidad del empleo que se presta en su favor. Asimismo, son habituales declaraciones de organismo internacionales en la misma dirección⁹. No obstante, como desarrollaremos a continuación, este objetivo es subordinado permanentemente en aras a conseguir un fortalecimiento de la perspectiva empresarial de la organización cooperativa.

En este sentido, pues, se aprecia un claro reforzamiento de la vertiente estrictamente empresarial de estas organizaciones y de los métodos tecnocráticos de gestión y de explotación del negocio, tratándose de asegurar con todo ello la

9. Véase el Informe V para Promoción de las cooperativas de la Oficina Internacional del Trabajo tratado en el quinto punto del orden del día de la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en junio de 2001, págs. 20, 29, 39, 82, 139..., donde, al igual que en la legislación nacional, se hacen continuas referencias al papel que juegan las cooperativas en el aumento del empleo como oferente de oportunidades de trabajo, facilitando «[un] empleo regular, empleo remunerado[...]», incitadas «en gran medida por el desempleo, la reestructuración económica [...]». En el mismo sentido, el Proyecto de Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, apartado c) del artículo 4, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión 2002, Informe IV (1) Promoción de las cooperativas.

rentabilidad de tales proyectos en un mercado cada vez más abierto y competitivo¹⁰.

Conforme hemos avanzado y tendremos ocasión de desarrollar a continuación, se aprecia una cierta tendencia hacia la huida de los principios del cooperativismo, al menos los referidos a la relación de trabajo que media entre el socio-trabajador y la sociedad cooperativa de trabajo asociado. Ante este retroceso, la doctrina especializada termina apelando como instrumento de compensación a la, últimamente tan famosa, responsabilidad social corporativa¹¹. Sin embargo, tal apelación responde a las mismas razones que son fácilmente reconocibles en el resto de ocasiones en que se trae a colación la responsabilidad social corporativa¹², esto es, pasar de un derecho imperativo a un *soft law* que depende su aplicación de la voluntad de aquellos que se comprometen a su implementación¹³.

2. Trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena en el ámbito de las cooperativas de trabajo asociado

Como se sabe, una de las características más significativas de las cooperativas de trabajo asociado desde la perspectiva de la realización de un trabajo, estriba en la subsistencia, en el marco de la misma, de trabajadores por cuenta ajena y socios-trabajadores cuya aportación social es la realización de un trabajo en favor de la cooperativa¹⁴.

10. VIENNEY, C. (1980a): *Socio-économie des organisations coopératives*, CIEM, Paris, 396 p.; y del mismo, «Rapports d'activités et rapports de sociétariat», 249-283, en Desforges, J.-G. y Vienney, C.: *Stratégie et organisation de l'entreprise coopérative*, Éditions du Jour y CIEM, 249-283, Montréal y Paris, 424 p.

11. Véase, GADEA SOLER, E., «Delimitación del concepto de cooperativa», *cit.*, p. 16 y ss; y MONZÓN CAMPO, J.L. y ANTUÑANO MARURI, I., *Cooperativismo y responsabilidad social de la empresa. Veinte casos de cooperativas socialmente responsables*, Ciriec-España, Valencia, 2012.

12. La Comisión Europea la define como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores» («Conclusiones de TECOMED 2006», Estambul 13 y 14 de noviembre de 2006.)

13. Véase, más ampliamente, ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «El mito de la responsabilidad social corporativa: el caso de los trabajadores discapacitados», *R.L.*, nº 5, 2010, pp. 13-37.

14. Véase, ampliamente, LÓPEZ GANDÍA, J. *Las sociedades laborales y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007.

Los socios-trabajadores se configuran como trabajadores por cuenta propia por cuanto que participan en el capital social y en la toma de decisiones, a través de la correspondiente asamblea de la cooperativa. El modelo de trabajo de calidad al que las cooperativas dicen estar llamadas se predica de estos socios-trabajadores. Se convierten de este modo, conforme se desprende de las distintas exposiciones de motivos de la norma nacional y de las autonómicas, en un modelo de referencia que conjuga dos aspectos difícilmente compatibles entre sí. Por una parte, el empleo de calidad o, en expresión cada vez más extendida, trabajo decente según concepto propuesto por la OIT¹⁵, y por otra, una gestión flexible de los recursos puestos a disposición de la cooperativa. Es decir, a través del cooperativismo se pretende alcanzar una especie de utopía irrealizable en el marco de la crisis económica que actualmente vivimos, en el que el autoempleo, en este caso a través de las cooperativas de trabajo asociado, puede llegar a conseguir unas empresas competitivas que respeten, a su vez, unos mínimos de calidad en las condiciones de trabajo de los socios-trabajadores.

Para alcanzar este objetivo, el socio-cooperativista adquiere la condición de empresario, aunque la motivación básica no sea la de insertarse en un determinado sector económico con fines competitivos sino la de obtener un empleo que le permita unos recursos económicos básicos para vivir.

Junto a estos socios-cooperativistas, en el seno de la cooperativa, prestarán su trabajo por cuenta ajena una serie de trabajadores que no se diferencian, en cuanto al régimen de regulación de dicha prestación de trabajo, del resto de los trabajadores. Es decir, respecto de estos trabajadores carece de trascendencia la forma jurídica que adopte el receptor de su trabajo.

A pesar de la lógica diferenciación que todo estudio de las condiciones de trabajo en el marco de la economía social debe realizar entre trabajadores por cuenta ajena y cuenta propia, importantes vínculos de unión aconsejan el tratamiento conjunto de ambos grupos. En concreto, si utilizamos el concepto de trabajo digno como hilo conductor de nuestro razonamiento, nos sorprende que, en muchas ocasiones, existan más coincidencias de las que, en primera instancia, podrían preverse. Partiendo de esta premisa nos disponemos a evidenciar que el mito del trabajo de calidad en el marco de las cooperativas de trabajo asociado no es un fenómeno siempre presente.

15. El concepto de «trabajo decente» fue elaborado por Juan Somavía, en su primer informe como Director General de la OIT en 1999.

Con este objetivo, nos centraremos en uno de los aspectos que califican como de calidad el empleo, esto es, la estabilidad en el mismo. En un primer momento, nos detendremos en el acceso de los trabajadores a la condición de socio y las condiciones cada vez más exigentes que son implementadas por las diferentes normas. A continuación, examinaremos los aspectos más destacables de la creciente reducción de estabilidad en el seno de la cooperativa respecto de aquellos que ya han alcanzado la condición de socios.

3. La incorporación del trabajador a la condición de socio

Para certificar la relación entre el acceso de los trabajadores por cuenta ajena a la condición de socios-trabajadores y su relación con la calidad del empleo, baste recodar como en las distintas encuestas sobre satisfacción laboral realizadas a los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en Cooperativas de trabajo asociado figura de manera destacada, precisamente, la importancia otorgada por estos trabajadores a la posibilidad de acceder en un futuro a la condición de socio de la cooperativa. Es esta posible meta la que genera, a juicio de los entrevistados, unas mayores dosis de motivación y satisfacción laboral¹⁶, en contraste con el resto de los sectores del mercado de trabajo.

La Exposición de Motivos de la Ley de Cooperativas 27/99, de 16 de julio (LC), establece que para «las sociedades cooperativas, en un mundo cada vez más competitivo y riguroso en las reglas del mercado, la competitividad se ha convertido en un valor consustancial a su naturaleza cooperativa, pues en vano podría mantener sus valores sociales si fallasen la eficacia y rentabilidad propias de su carácter empresarial». Al mismo tiempo se sigue manteniendo que la creación de empleo estable es uno de los objetivos que las cooperativas deben perseguir. Como es evidente, esta suerte de esquizofrenia entre la búsqueda de la competitividad y el empleo de calidad es difícilmente asumible, de manera que la incidencia en el primero de los vectores conllevará necesariamente un menoscabo del segundo.

El acceso a la condición de socio de la sociedad cooperativa de trabajo asociado es llevada a cabo a través de tres vías: en primer lugar, por participación inicial

16. GARGALLO CASTEL, A.F., «La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas», en CASTRO SILVA, E.J. Y DÍAZ DE CASTRO, J. (coord.), *Universidad, sociedad y mercados globales*, Madrid, Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa, 2008, pp. 563 y ss.

en la constitución de la Sociedad; en segundo término, por el posterior ingreso en una sociedad ya constituida; y, por último, mediante la transferencia de las participaciones sociales por sucesión *mortis causa*.

El mayor interés y complejidad lo suscita, evidentemente, la segunda de las vías de adquisición de la condición de socio. En este sentido, la Ley estatal de Cooperativas parte de una declaración extraordinariamente amplia al precisar que 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 (art. 80.2 LC).

Los Estatutos podrán fijar el procedimiento por el que los trabajadores asalariados puedan 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 siempre que reúne los demás requisitos estatutarios.

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. Este límite cuantitativo es reproducido por la mayor parte de las normas autonómicas, salvo por la Ley 4/93, de 24 de junio, de cooperativas del País Vasco, donde se reduce dicho porcentaje al 25%. No obstante, el mecanismo más importante de flexibilización no es la modificación de estos porcentajes sino la incorporación de cada vez mayores excepciones al cómputo, a efectos de determinar dicho 30 % máximo de horas/año a realizar por los no socios, del trabajo de ciertos colectivos de trabajadores. En concreto, no se computarán quienes se nieguen a ser socios, los que tengan un contrato de aprendizaje o en prácticas o celebrado conforme a disposiciones de fomento del empleo (Ley 4/10, de 29 de junio, de cooperativas de Asturias, art. 151; Ley 2/03, de 20 de marzo, de cooperativas de Baleares, art. 103), aquellos trabajadores integrados a la Sociedad cooperativa por subrogación legal, así como aquellos que se incorporen a las actividades subrogadas (Ley 4/11, de 21 de octubre, art. 104). Sólo la Ley Foral 14/06, de 11 de diciembre, de cooperativas de Navarra, fija el límite del 30 % como un máximo sin excepción (art. 67).

Desde nuestro punto de vista, tanto en la redacción de la Ley de Cooperativas nacional como de la mayor parte de las autonómicas, el acceso a la condición de

socio de los trabajadores por cuenta ajena no es un derecho que nace con una condición suspensiva en el momento del perfeccionamiento del contrato de trabajo. Por el contrario, se hace depender, cada vez más intensamente, el acceso a la “categoría privilegiada” de socio-cooperativista de elementos ajenos a la voluntad del propio trabajador. Requisitos, por otra parte, cada vez más exigentes y derivados de la voluntad de los que ya forman parte de la Sociedad cooperativa. De este modo, el tradicional principio cooperativo de «puerta abierta»¹⁷ se encuentra cada vez más alejado de la realidad de la cooperativa.

Son dos, básicamente, los condicionamientos impuestos al acceso a la condición de socios: por una parte, la inadmisión del trabajador en el caso de que no se superen determinados límites numéricos. En segundo lugar, la posibilidad de que, como consecuencia de la remisión a los estatutos cooperativos, los requisitos sean, en última instancia, mucho más exigentes.

Al margen de estos requisitos, el trabajador por cuenta ajena que pretenda adquirir la condición de socio se encuentra en la obligación de realizar una aportación de capital a favor de la cooperativa de trabajo asociado. En cierto sentido, al trabajador no se le compensa como consecuencia del trabajo ya realizado en favor de la cooperativa sino que, por así decirlo, tendrá que llevar a cabo una aportación económica adicional. Nada impide, por otra parte, que dicha condición de socio sea asumida directamente tras la aportación de capital, sin necesidad de haber desempeñado un trabajo por cuenta ajena. De ahí la figura del período de prueba para aquellos socios que no han pasado previamente por la condición de trabajadores por cuenta ajena.

Como consecuencia, pues, de la no compensación de la aportación societaria con la plusvalía obtenida del trabajador aspirante durante la vida del contrato de trabajo, el trabajador se convierte en comprador de un puesto de trabajo de calidad. Sin embargo, esta circunstancia tampoco es siempre cierta y, además, es conocida por el trabajador aspirante. La estabilidad en el empleo superior que la del mercado de trabajo por cuenta ajena no siempre es suficiente para que el trabajador se sienta tentado a realizar la aportación de capital. Es más, la exclusión de buena parte de la regulación del trabajo por cuenta ajena, no siempre es vista por el trabajador como un incentivo a la hora de optar a la adquisición de

17. BONFANTE, G., «I principi della cooperazione e le grandi imprese cooperative», en *Studi in onore di gastone Cottino*, Ed. Cedam, Padova, 1997, Vol II, pp. 1263-1275.

la condición de socio. En concreto, las pequeñas cooperativas se encuentran en el marco de una economía cada vez más competitiva en una situación claramente desfavorable, por lo que no es infrecuente una alta dosis de autoexplotación. Por el contrario, en las cooperativas de un cierto tamaño, las condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena y los socios-trabajadores no se diferencian en exceso¹⁸.

Así, por ejemplo, la exclusión del régimen jurídico de los socios-trabajadores de los derechos colectivos laborales, no se ve compensada por una participación real en la determinación de las propias condiciones de trabajo a través de los mecanismos de formación de la voluntad de la Sociedad. En concreto, el derecho de negociación colectiva sería sustituido por la participación en la elaboración de los correspondientes estatutos profesionales de los socios. Sin embargo, la capacidad de incidir en dichos órganos a la hora de elaborar dichos estatutos se diluye en aquellas cooperativas en las que el número de socios hacen inoperantes las asambleas. Siendo excluidos, por otra parte, de la posibilidad de llevar a cabo una presión externa a través del ejercicio de los derechos de conflicto colectivo.

El trabajador asalariado de las sociedades cooperativas de trabajo asociado no siempre tendrá unas auténticas posibilidades de llevar a cabo el cumplimiento de todos los requisitos que se les puede exigir por parte de la Sociedad en la que presta su trabajo por cuenta ajena para adquirir la condición de socio. Además, la cooperativa no tendrá excesivas dificultades para flexibilizar dichos requisitos, sobre todo si se tiene en cuenta que, conforme algunas normas autonómicas, para el cómputo máximo de trabajo por cuenta ajena no se tendrá en consideración el trabajo de aquellos trabajadores que, pudiendo haber optado por incorporarse a la sociedad como socio, no lo hicieron. Asimismo, los enormes porcentajes de temporalidad existentes en nuestro mercado de trabajo hacen poco menos que una quimera poder alcanzar la antigüedad requerida para poder llegar a plantearse la solicitud de incorporación a la cooperativa¹⁹.

18. Véase, más ampliamente, ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas», *Revista de Derecho Social*, nº 49, 2010, pp. 97-124.

19. En contra de este razonamiento y a favor de la admisión de reconocer un derecho subjetivo a los trabajadores aspirantes, véase VALDÉS DAL-RÉ, F., «La cooperativa de trabajo asociado: una mirada desde las legislaciones estatal y autonómica», *cit.*, p. 21.

4. Relación de los Socios trabajadores con Sociedades cooperativas

El trabajo de los socios trabajadores de las Sociedades cooperativas de trabajo asociado se ha contemplado, tradicionalmente, como una suerte de excepción dentro del modelo típico de trabajo en el marco del modo de producción capitalista. Desde un punto de vista teórico, se trataría de un trabajador cuya prestación de trabajo no tendría las características enumeradas en el art. 1.1. ET. Sin embargo, esta primera aproximación, aún siendo cierta en numerosas ocasiones, no siempre concurre. En este sentido, comprobamos que en lo que se refiere al elemento de la ajenidad, se parte del hecho de que el socio-trabajador es, al mismo tiempo que prestador de un servicio en favor de la cooperativa, copropietario de la empresa en la que trabaja, y, por tanto, dueño de los frutos de su trabajo. Sin embargo, incluso en este primer momento se produce una necesaria relativización de un exceso de contundencia a la hora de mantener tal afirmación. En concreto, el carácter de propietario que el socio-trabajador posee y que ocasiona su exclusión de importantes aspectos del régimen jurídico de nuestra disciplina, se puede llegar a diluir en aquellas cooperativas en las que el volumen de socios-trabajadores sea muy considerable. Trayendo a colación el caso de las cooperativas de Mondragón, la división del capital entre cerca de cien mil socios-cooperativistas²⁰ hace que la participación real del trabajador en dicho capital social sea casi despreciable²¹. Tanto al menos como el de cualquier trabajador en una empresa participada y que posee un pequeño paquete accionarial²².

El criterio más tradicional para definir el principio de ajenidad, esto es, la ajenidad de los frutos, exige que la empresa, en este caso la cooperativa de trabajo asociado, se apropie de manera originaria de los frutos del trabajo del socio-trabajador²³. En este sentido, el criterio utilizado por Santiago Redondo nos parece

20. Su estructura cooperativa está integrada por 65 cooperativas de trabajo asociado.

21. BAKAIKOA, B, ERRASTI, A.M. y BEGIRISTAIN, A., «Gobierno y democracia en los grupos empresariales cooperativos ante la globalización: el caso de Mondragón Corporación cooperativa», *Ciriec-España*, nº 48, 2004, pp. 53-77.

22. Cfr. VALDÉS DAL-RÉ, F., *Las cooperativas de producción*, Montecorvo, Madrid, 1975, pp. 232-234.

23. ORTIZ LALLANA, M^aC., *La prestación laboral de los socios de las cooperativas de trabajo asociado*, BOSCH. Barcelona, 1989, pp. 34 y ss.

muy acertado. Según este autor, el excedente del trabajo de cada trabajador, esto es, la plusvalía de dicho trabajo, es apropiado de manera originaria por la cooperativa, que sólo posteriormente, previa decisión de la asamblea, se desembarazaría de ella tras el correspondiente acuerdo asambleario²⁴. Reparto que no cuestiona la nota de ajenidad, puesto que también pudiera hacerse partícipes de tal beneficio a los trabajadores por cuenta ajena de la cooperativa.

En segundo lugar, otra de las claves teóricas utilizadas para perfilar la concurrencia de la ajenidad, esto es, la ajenidad en los riesgos²⁵, tampoco es susceptible de aceptación sin más. De hecho, a pesar de que las garantías para el cobro de los anticipos societarios han desaparecido de la mayor parte de nuestras leyes de cooperativas, sin embargo aún siguen presentes en una minoría o aceptada su incorporación en el correspondiente acuerdo societario. De hecho, tal garantía sigue estando prevista para los socios temporales, así como para los socios de trabajo del resto de las cooperativas (art. 13.4 Ley 27/99, de 16 de julio, de cooperativas), sin que ello altere la naturaleza no laboral atribuida por nuestro ordenamiento jurídico a la prestación de trabajo de tales socios. Por tanto, si se admitiera el cobro del anticipo como una garantía en favor de los socios, como siempre ocurre con los temporales²⁶ o con los socios de trabajo en el resto de las cooperativas²⁷, los riesgos asumidos por los socios-trabajadores no serían mayores que los que asume cualquier otro trabajador en el marco de su contrato por cuenta ajena, el cual vería peligrar su puesto de trabajo en caso de deriva económica de la empresa²⁸. En definitiva, se trata de aplicar al ámbito de las cooperativas la teoría de la emancipación patrimonial²⁹. Conforme a la misma, el patrimonio societario es independiente del de cada uno de los socios. Según el autor citado,

24. SANTIAGO RENDONDO, K., *Socio de cooperativa y relación laboral*, Ibidem, Madrid, 1998, pp. 246-247.

25. BAYÓN CHACÓN, G., «El ámbito de aplicación de las normas de Derecho del Trabajo», *R.P.S.*, nº 71, 1966.

26. Art. 127 Ley 2/99, de 29 de marzo, de Cooperativas de Andalucía.

27. Véase, a título de ejemplo, el art. 18 de la Ley 9/98, de 22 de diciembre de Cooperativas de Aragón.

28. Muy ampliamente, puede contrastarse una justificación teórica de la concurrencia de la nota de ajenidad en la prestación de trabajo del socio-trabajador en SANTIAGO RENDONDO, K., *Socio de cooperativa*, cit., pp. 234 y ss.

29. Véase, SANTIAGO REDONDO, K.M., *Socio de cooperativa y relación laboral*, cit. pp. 236-237.

a pesar de la previsión contenida en el art. 59 de la Ley 27/99, de 16 de julio, de cooperativas, donde se imputan las pérdidas societarias a los socios de la cooperativa (que podrán hacer frente a ellas a través de pago en metálico, detracción de su anticipo societario, etc.), lo trascendente a efectos de calificación de laboralidad es determinar el título en virtud del cual los socio-trabajadores están obligados a sufragar dichas pérdidas. Dado que el trabajo no es el título que sostiene la asignación o imputación de esas pérdidas, no es trascendente a efectos de determinar la concurrencia de la ajenidad.

Sólo con toda la información se puede incidir en el mercado³⁰, información de muy dudosa adquisición por parte de los socios-trabajadores en el marco de las empresas de ciertas dimensiones³¹. Estos últimos, como consecuencia de tal circunstancia, no ofrecen directamente el fruto de su trabajo al mercado, sino que lo hacen a través de la cooperativa para la que realizan su trabajo³². Esta característica es consustancial a las empresas participadas de ciertas dimensiones. Al ser necesario organizar el trabajo y resultar imposible encomendar la tarea a la masa de accionistas, «hay que acudir a apoderados, con frecuencia terceros, que asumen la auténtica dirección de la empresa» frente al mercado³³. Posibilidad ésta expresamente contemplada por la Ley estatal de cooperativas, que admite la posibilidad de que hasta un tercio del total de los miembros del Consejo Rector sean personas no socias (art. 77 Ley 27/99, de 16 de julio, de Cooperativas), al mismo tiempo que se aumentan considerablemente las facultades de este órgano no asambleario³⁴ y se permite que el Consejo Rector deje de ser un órgano colegiado para pasar a estar integrado en exclusiva por un administrador único (art. 32.1 Ley 27/99, de 16 de julio, de cooperativas).

En esta misma dirección se hace necesario reparar en la progresiva admisión de socios (colaboradores) cuya aportación a la cooperativa no consiste en la reali-

30. Sobre la teoría de la ajenidad en el mercado, véase ALARCÓN CARACUEL, «La ajenidad en el mercado: un criterio definitoria del contrato de trabajo», *REDT*, 1986, nº 28, pp. 495-544.

31. LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas de trabajo asociado*, cit., p. 550.

32. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., «El trabajo autónomo y las propuestas de refundación el derecho del trabajo», *R.L.*, 2002-I, pp. 429 y ss.

33. DIÉGUEZ CUERVO, G., «La subsidiariedad del trabajo en la empresa capitalista», *REDT*, nº 140, 2008, pp. 769 y ss.

34. ALONSO ESPINOSA, F.J., «Órgano de administración», en AA.VV., *La sociedad cooperativa en la Ley 27/99, de 16 de julio de cooperativas*, Granada, Comares, 2001, p. 229.

zación de un trabajo sino en la aportación exclusiva de un capital. Esta aportación al capital genera a su favor una serie de derechos que van desde la participación en los órganos de formación de la voluntad de la cooperativa (con unos límites en lo que se refiere al porcentaje de votos que representan en el conjunto de la asamblea), hasta la obtención de una compensación económica que, como puede fácilmente comprenderse, no deriva de su trabajo sino del trabajo de los socios trabajadores.

Ello implica que los socios trabajadores, al menos en parte, van a prestar un trabajo del que no sólo van a obtener beneficio aquellos que como él aportan trabajo cooperativizado, sino también aquellos socios colaboradores cuya única aportación a la cooperativa fue el pago de una determinada cantidad de dinero. Ello implica que, al menos entre los socios trabajadores y los colaboradores, existe una relación de venta de fuerza de trabajo a cambio de un precio, si bien dicha compraventa se lleva a cabo al margen de un contrato de trabajo. En definitiva, la nota de la ajenidad hace irrupción dentro de los márgenes descritos y con ello la consiguiente explotación del trabajo ajeno más allá de la que padecen los trabajadores por cuenta ajena³⁵.

Sin embargo, hemos de advertir que todos estos razonamientos teóricos fueron resueltos contundentemente por la propia norma al afirmar que la relación existente entre el socio-trabajador y la cooperativa es societaria. Como consecuencia de esa configuración legal, nos encontramos ante uno de los escasos supuestos en los que un trabajador por cuenta ajena puede decidir la inaplicación de la norma jurídico-laboral. Es decir, el art. 3.5 ET no es de aplicación para aquellos trabajadores que, voluntariamente, decidan dejar de ser trabajadores por cuenta ajena para pasar a la consideración de socios-trabajadores. Este razonamiento teórico no tendría significación práctica en el caso de que el trabajador pasará a una posición de auténtico organizador de la actividad productiva de la cooperativa. Sin embargo, en muchas ocasiones su posición práctica no se verá significativamente alterada, prestando su trabajo en unas condiciones de dependencia y ajenidad muy parecidas a las propias de su anterior condición de trabajador.

Este posible desamparo de los socios-trabajadores podría haberse solventado con cierta facilidad implementando soluciones como las que prevé el ordenamiento jurídico francés. En este modelo jurídico se superpone la condición de

35. Véase más ampliamente, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., *El trabajo asociado: cooperativas y otras sociedades de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, pp. 70 y ss.

socio y el contrato de trabajo, aplicándose en tales supuestos al trabajo asociado cooperativo la legislación laboral (arts. 10, 15 y 33 LCP Francia). A soluciones semejantes se puede llegar en el ordenamiento jurídico italiano, donde la aplicación o no del Derecho del trabajo a los socios-trabajadores se convierte en una opción que puede adoptar, a través de sus correspondientes reglamentos internos, la propia cooperativa (art. 2.2 LC Italia). Es más, en el caso de nuestro ordenamiento jurídico, se ha arbitrado una solución semejante en relación a las Sociedades Anónimas Laborales³⁶.

5. Socios trabajadores y estabilidad en el empleo

Desde nuestro punto de vista, no acaba aquí las posibles vías de precarización de que puede adolecer el trabajo desarrollado por socios de trabajadores de las sociedades cooperativas de trabajo asociado. En concreto, el ingreso como socio trabajador en una cooperativa se produce, como regla general, con carácter indefinido, aunque excepcionalmente, si así se establece en los estatutos, pueden admitirse socios por tiempo determinado, en un número máximo de un quinto sobre el total de socios de trabajo indefinidos (art. 13.6 LC).

Conforme a la posibilidad descrita, nos encontramos con otra línea de fuga del pretendido objetivo de un trabajo digno que los principios del cooperativismo consagran. Esta situación se hace más evidente en relación a la posibilidad de que determinados socios trabajadores carezcan incluso del respaldo de la estabilidad en el empleo que a la condición de socio parece que debe acompañar. Nos estamos refiriendo a la posibilidad de que el socio trabajador sea sometido al comienzo de la relación societaria a un período de prueba societario o a la posibilidad de utilizar la figura del socio temporal³⁷.

En cuanto a la imposición de un período de prueba para aquellos socios que acceden directamente a la condición de tal, sin pasar previamente por la de traba-

36. CAVAS MARTÍNEZ, F. y SELMA PENALVA, A., « El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales », *Ciriec-España, Revista Jurídica*, nº 22, 2011, pp. 1 y ss.

37. Art. 81 LC: «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 el período de prueba por mutuo acuerdo».

trabajadores asalariados, supone la creación de dos grandes categorías de socios: por una parte, aquellos que forman parte de manera indefinida de la cooperativa y, por otra parte, aquellos no estabilizados en la cooperativa y poseedores de unos derechos reducidos respecto al conjunto y por ello con unos intereses no siempre coincidentes a los de los socios fijos. Sobre todo esta afirmación se ve refrendada al analizar los períodos de prueba previstos en las diferentes Leyes autonómicas, siendo especialmente significativa la Ley 4/10, de 29 de junio, de cooperativas en Asturias que extiende, excepcionalmente, este período de prueba hasta los 3 años³⁸.

La existencia del socio temporal supone, desde nuestro punto de vista, la mayor de las contradicciones con la supuesta apuesta de la economía social por el empleo de calidad. Por ejemplo, conforme se describe en el art. 91 de la Ley 14/11, de 23 de diciembre, de Cooperativas de Andalucía, en las sociedades cooperativas de trabajo asociado podrán integrarse personas socias con el carácter de temporales cuando aquellas vayan a realizar o estén realizando una actividad sensiblemente superior a la que venían desarrollando, con origen en un encargo o contrato de duración determinada, igual o superior a seis meses.

El estatuto jurídico de estos socios y socias se determinará reglamentariamente, tomando en consideración el carácter temporal de su relación con la entidad, sin que puedan pertenecer a la entidad bajo este título por un plazo superior a seis años y sin que el conjunto de sus votos pueda representar más de un tercio de la suma de los correspondientes a las personas socias trabajadoras.

Conforme al precepto de la Ley Andaluza, las sociedades cooperativas podrán integrar a personas socias con el carácter de temporales cuando se cumpla el requisito objetivo del aumento de la actividad habitual y siempre que no se superen determinados porcentajes. Sin embargo, una de las cuestiones que más sorprenden es la remisión a un estatuto propio. Nos encontramos ante una figura que supone la huida del Derecho del Trabajo que no será de aplicación al tratarse de un socio a estos efectos, y al que, ni tan siquiera le será de aplicación el estatuto jurídico del resto de los socios. Además, el porcentaje que puede representar este colectivo respecto al total de los socios puede llegar, según algunas normas autonómicas, incluso hasta el 30%³⁹.

38. Este período podrá ser de hasta 18 meses conforme la Ley 14/01, de 2 de julio, de cooperativas en el País Vasco (art. 107).

39. Ley 4/11, de 21 de octubre, de cooperativas de Murcia (art. 104).

Junto a las crecientes dificultades impuestas para el acceso a la condición de socio de pleno derecho, en las Leyes de cooperativas recientemente aprobadas, se aprecia una aproximación cada vez mayor a la lógica empresarial general, alejándose, pues de los principios que debieran inspirar a la economía social. De este modo, tras el largo periplo necesario para alcanzar la consideración de socio de pleno derecho, la vinculación societaria estará siempre sujeta a las vicisitudes económicas de la cooperativa, no matizándose dicha incertidumbre a resultados de los pretendidos objetivos perseguidos por las entidades de economía social⁴⁰.

En concreto, en las Leyes autonómicas analizadas se aprecian unas claras líneas de tendencia hacia un fortalecimiento de los órganos societarios en la determinación de las causas que justifican la extinción de la relación a través de la figura de la baja obligatoria:

- a) En ninguna de las leyes de cooperativas, ni en la nacional ni en las autonómicas, se precisan las causas técnicas, económicas, organizativas o de producción que pueden llegar a justificar la baja obligatoria⁴¹. Como medio para paliar esta incertidumbre, nunca se produce una remisión a la normativa laboral correspondiente, pero sí se produce una atribución de competencias en la constatación de la concurrencia de dichas causas a la Autoridad Laboral competente en el derecho del trabajo⁴². Esta última mención no deja de ser paradójica en el contexto posterior a la reforma introducida por la Ley 3/12, en la que se suprime la intervención de dicha Autoridad Laboral para los despidos realizados al amparo del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La decisión de la toma de la decisión compete a la Asamblea⁴³, si bien, en algunas ocasiones, será a propuesta del Consejo Rector⁴⁴. En dicha

40. Véase, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., *El trabajo asociado: Cooperativas*, cit., pp. 99 y ss.

41. Así, por ejemplo, la Ley 18/02, de 5 julio, de Cooperativas de Cataluña (art. 118).

42. Ley 4/10, de 24 de junio, de Cooperativas de Asturias (art. 149); Ley 11/10, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla La Mancha (art. 126)

43. Ley 2/03, de 20 de marzo, de Cooperativas de las Islas Baleares (art. 108); Ley 4/93, de 24 de junio de cooperativas del País Vasco (art. 103); Ley 4/11, de 21 de octubre, de cooperativas de Murcia (art. 107).

44. Ley 4/02, de 11 de abril, de Cooperativas de Castilla-León (art. 115).

resolución habrán de determinarse el número de socios incluidos, así como la designación de los afectados.

Es decir, tanto la determinación de las causas que justifican la extinción por circunstancias objetivas, como el porcentaje de socios-trabajadores afectados por dicha decisión queda al margen de los escasos mecanismos de control que se mantienen aún vigentes en el ordenamiento jurídico laboral. Asimismo, encontramos en las diferentes normas reguladoras de las cooperativas de trabajo asociado una fuerte tendencia a la gestión de tales despidos al margen de los órganos democráticos de gestión de la cooperativa. En definitiva, la tendencia anteriormente descrita de huida de los principios del cooperativismo se evidencia de manera significativa en el supuesto más intenso de flexibilización en la gestión de la fuerza de trabajo de los socios-trabajadores.

6. Conclusiones

Tras este breve recorrido por los aspectos que, desde nuestro punto de vista, introducen unos mayores niveles de precariedad en el contexto de las cooperativas de trabajo asociado, debemos concluir en que la utopía de la visión de las cooperativas como un sector ajeno a los procesos de pérdida de derechos de los trabajadores está cada vez más alejado de la realidad.

En primer lugar, la incorporación de los trabajadores asalariados a la condición de socios de la cooperativa deja de ser una consecuencia lógica de la incorporación laboral en el seno de la misma. Aumentan los porcentajes admitidos de participación del trabajo asalariado respecto al global invertido en la cooperativa y se desvirtúa su cómputo.

En segundo lugar, la propia condición de socio experimenta una significativa diversificación desde el punto de vista de la estabilidad en el empleo. En concreto, esta estabilidad queda fuertemente entredicho respecto de aquellos socios que se incorporan a la cooperativa sujetos a un período de prueba, o aquellos cuya relación con la cooperativa tenga un carácter temporal relacionado con la naturaleza de las necesidades empresariales que su trabajo viene a satisfacer.

Además, el elemento de la ajenidad, en principio diluido o inexistente en la relación que media entre el socio y la cooperativa, se revitaliza al permitirse la incorporación de socios colaboradores cuya aportación al objeto cooperativizado no consiste en la prestación de un trabajo sino en la aportación de un capital.

Aportación que le generará el derecho de obtener beneficios de la plusvalía de aquéllos que sí tienen en la aportación de trabajo su actividad cooperativizada básica.

Por último, la extinción de la relación que media entre el socio y la cooperativa no se hace depender, como venía siendo tradicional, de la actitud del socio-trabajador, sino que la Economía social opta, a través de las más recientes Leyes de cooperativas, por la flexibilización en la extinción de los vínculos societarios con el objetivo de poder ser más competitivos en el marco de una economía que utiliza el trabajo como pieza básica de la reducción de los costes empresariales.

Como la ratificación de las opiniones aquí vertidas, podemos traer a colación algunas de las regulaciones más novedosas de nuestras leyes de cooperativas. En primer lugar, es cada vez más frecuente la implantación de los denominados «Reglamentos de régimen interno»⁴⁵. Se trata de unos auténticos estatutos de los socios-trabajadores que diluyen el elemento de la autoorganización que se predica de estas instituciones de Economía social⁴⁶. Estos Reglamentos son acordados o por la asamblea o, por delegación de ésta, por los consejos rectores. En ambos casos la capacidad de los socios para determinar sus condiciones de trabajo queda seriamente afectada. En concreto, los socios de nuevo ingreso no podrán llevar a cabo, salvo en el supuesto de que consiga un porcentaje de apoyos asamblearios suficientes, ningún tipo de modificación de sus condiciones que, desde el momento de su incorporación a la empresa, le serán impuestas⁴⁷.

Además, la teórica separación de intereses entre los distintos colectivos de socios, ha llevado a algunas normas autonómicas a establecer mecanismos de formación separada de la voluntad de dichos colectivos. Así, por ejemplo, la Ley Foral 14/06, de 11 de diciembre, de cooperativas de la Comunidad Foral de Navarra, prevé la posibilidad de que los Estatutos de las cooperativas de trabajo asociado puedan establecer reservas de puestos en el Consejo Rector y el derecho

45. Ley 2/03, de 20 de marzo, de cooperativas de las Islas Baleares (art. 104).

46. Véase, SENENT VIDAL, M.J., «El Reglamento de régimen interno como herramienta de mejora del funcionamiento de la cooperativa», *X Jornadas de investigadores en economía social y cooperativa*, 2005; y LUJÁN ALCARAZ, J., «El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/99, de 16 de julio», *A.S.*, Vol. 5, pp. 127-140.

47. PAZ CANALEJO, N., «Baja obligatoria de socios cooperadores y Reglamento de régimen interno», *Diario La Ley*, nº 6175, 2005.

de cada colectivo de socios a elegir directamente en la Asamblea General el número de socios que le corresponde sin intervenir en la elección de los restantes miembros del Consejo. Es decir, la unidad de las Cooperativas en la búsqueda de un empleo de calidad salta por los aires de la mano de la enorme diversificación de modalidades de vinculación permitidas por las diferentes normas autonómicas, que llega hasta sus últimas consecuencias la Ley 2/03, de 20 de marzo, de cooperativas de las Islas Baleares, que crea en su art. 104.3 la figura del socio a tiempo parcial. Es decir, lleva al ámbito de la Economía social el instrumento de máxima precariedad de nuestro actual Derecho del Trabajo, convirtiéndose la flexibilidad en la empresa en la auténtica línea de tendencia del actual sistema de prestación de trabajo en el seno de las Cooperativas de trabajo asociado⁴⁸.

En definitiva, la actual regulación nacional y autonómica de cooperativas de trabajo asociado evidencia una realidad fácilmente constatable y que no es otra que este tipo de instrumentos no se encuentra al margen del contexto socio-económico actual. Por el contrario, la economía globalizada no permite remansos de dignidad en el trabajo más allá de manifestaciones puramente simbólicas y de tamaño desdeñable. En cuanto los instrumentos de Economía social alcanzan una cierta dimensión se produce una filtración en su seno de las mismas lógicas que presiden la explotación de la fuerza del trabajo en la actual fase de desarrollo del modo de producción capitalista.

Aun reconociendo la auténtica voluntad de crear una empresa inspirándose en principios al margen, o incluso enfrentados, a los que inspiran el modo de producción capitalista, no es menos cierto que el ámbito de competencia empresarial en el que las mismas se insertan, puede provocar un abandono progresivo y ni siquiera voluntario de los mismos. En este sentido –y de nuevo trayendo a colación el ejemplo de Mondragón- en la última década la Corporación ha decidido llevar parte de su producción a países donde las condiciones de trabajo rozan la esclavitud, eso sí, sin pretender en ningún momento la conversión de sus trabajadores del tercer mundo en cooperativistas⁴⁹.

48. SANTIAGO REDONDO, K.M., «La Ley 4/93, de 24 de junio, de Cooperativas del País Vasco: la flexibilidad en la empresa de cooperativa como línea de tendencia», *R.L.*, 1994, p. 558.

49. El volumen de empleo de los centros localizados fuera de España asciende a un 16,1 % del total de la plantilla.

Bibliografía

- ALARCÓN CARACUEL, «La ajenidad en el mercado: un criterio definitoria del contrato de trabajo», *REDT*, 1986, nº 28, pp. 495-544.
- ALONSO ESPINOSA, F.J., «Órgano de administración», en AA.VV., *La sociedad cooperativa en la Ley 27/99, de 16 de julio de cooperativas*, Granada, Comares, 2001, p. 229.
- BAKAIKOA, B, ERRASTI, A.M. y BEGIRISTAIN, A., «Gobierno y democracia en los grupos empresariales cooperativos ante la globalización: el caso de Mondragón Corporación cooperativa», *Ciriec-España*, nº 48, 2004, pp. 53-77.
- BAYÓN CHACÓN, G., «El ámbito de aplicación de las normas de Derecho del Trabajo», *R.P.S.*, nº 71, 1966.
- BONFANTE, G., «I principi della cooperazione e le grandi imprese cooperative», en *Studi in onore di gastone Cottino*, Ed. Cedam, Padova, 1997, Vol II, pp. 1263-1275.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. y SELMA PENALVA, A., « El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales», *Ciriec-España, Revista Jurídica*, nº 22, 2011, pp. 1 y ss.
- DIÉGUEZ CUERVO, G., «La subsidiariedad del trabajo en la empresa capitalista», *REDT*, nº 140, 2008, pp. 769 y ss.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas», *Revista de Derecho Social*, nº 49, 2010, pp. 97-124.
- GADEA SOLER, E., «Delimitación del concepto de cooperativa: de los principios cooperativos a la responsabilidad social corporativa», *CIRIEC-España. Revista Jurídica*, nº 23, 2012, pp. 1 y 22.
- GARGALLO CASTEL, A.F., «La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas», en CASTRO SILVA, E.J. Y DÍAZ DE CASTRO, J. (coord.), *Universidad, sociedad y mercados globales*, Madrid, Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa, 2008, pp. 563 y ss.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., *El trabajo asociado: cooperativas y otras sociedades de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, pp. 70 y ss.

- LLOBREGAT HURTADO, M.L, *Mutualidad y empresas cooperativas*, Bosch, Madrid, 1991.
- LÓPEZ GANDÍA, J Las sociedades laborales y la aplicación del Derecho del Trabajo, Valencia, Tirant lo Blanch, 2007.
- LUJÁN ALCARAZ, J., «El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/199, de 16 de julio», *A.S.*, Vol. 5, pp. 127-140.
- MALÓ, M.C., VÉZINA, M. y AUDEBRAND, L., «*La Escuela de gestión cooperativa de Montreal y el estudio de las tensiones en la evolución de las cooperativas*», *Ekonomiaz*, nº 79, 2012, pp. 279 y ss.
- MONZÓN CAMPO, J.L. y ANTUÑANO MARURI, I., *Cooperativismo y responsabilidad social de la empresa. Veinte casos de cooperativas socialmente responsables*, Ciriec-España, Valencia, 2012.
- ORTIZ LALLANA, M^aC., *La prestación laboral de los socios de las cooperativas de trabajo asociado*, BOSCH. Barcelona, 1989, pp. 34 y ss.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., «El trabajo autónomo y las propuestas de refundación el derecho del trabajo», *R.L.*, 2002-I, pp. 429 y ss.
- PAZ CANALEJO, N., «Baja obligatoria de socios cooperadores y Reglamento de régimen interno», *Diario La Ley*, nº 6175, 2005.
- SÁNCHEZ PACHÓN, L.A., «El declive de la democracia en la organización de las sociedades cooperativas: algunos propuestas de política jurídica para la reactivación», Comunicación al Congreso Internacional CIRIEC, Sevilla, 2008.
- SANTIAGO REDONDO, K.M., «La Ley 4/93, de 24 de junio, de Cooperativas del País Vasco: la flexibilidad en la empresa de cooperativa como línea de tendencia», *R.L.*, 1994, p. 558.
- Socio de cooperativa y relación laboral*, Ibidem, Madrid, 1998, pp. 236-237.
- SENENT VIDAL, M.J., «El Reglamento de régimen interno como herramienta de mejora del funcionamiento de la cooperativa», *X Jornadas de investigadores en economía social y cooperativa*, 2005.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., *Las cooperativas de producción*, Montecorvo, Madrid, 1975, pp. 232-234.
- «La cooperativa de trabajo asociado: una mirada desde las legislaciones estatal y autonómica», *Relaciones Laborales*, Nº 19, Sección Editorial, Quincena del 8 al 23 Oct. 2010, Año XXVI, tomo 2.
- VICENT CHULIÀ, F., «Mercado, principios cooperativos y reforma de la legislación cooperativa (estudio introductorio y de síntesis)», *CIRIEC*, nº 29, 1998, pp. 7-33.

VIENNEY, C. (1980a): *Socio-économie des organisations coopératives*, CIEM, Paris, 396 p.; y del mismo, «Rapports d'activités et rapports de sociétariat», 249-283, en Desforges, J.-G. y Vienney, C.: *Stratégie et organisation de l'entreprise coopérative*, Éditions du Jour y CIEM, 249-283, Montréal y Paris, 424 p.