



CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y
Cooperativa, nº 13, mayo 1993, pp. 153-177

Modelos de trabajo asociado y relaciones laborales

Federico Vicente López Mora
Departamento de Derecho del Trabajo. Universitat de València

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa
ISSN: 0213-8093. © 1993 CIRIEC-España
www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

MODELOS DE TRABAJO ASOCIADO Y RELACIONES LABORALES

FEDERICO VICENTE LOPEZ MORA

Departamento de Derecho del Trabajo
Universitat de València

RESUMEN

El presente estudio analiza las fórmulas de empleo asociado desde la perspectiva del ordenamiento laboral. Estas organizaciones resuelven el asunto de la participación en la empresa con la solución más intensa y avanzada: la autogestión. Tal comportamiento productivo, se desarrolla por cuenta propia, fuera de los dominios del Derecho del Trabajo. Aún así esta disciplina no se muestra indiferente ante tales proyectos: ante todo, porque una de sus figuras -la anónima laboral- tiene por mayoría accionista a verdaderos asalariados por cuenta ajena. En otros casos -trabajo cooperativo y el empleo parciario- porque la actividad profesional de sus integrantes queda regulada según técnicas y principios inspirados en aquella legislación. Finalmente, porque todas ellas pueden reforzar su plantilla con personal no socio. Con estos antecedentes, la presente indagación aborda tres temas centrales: uno, los costes laborales y los grados de explotación empresarial del trabajo asociado. Segundo, la problemática que introduce el reclutar mano de obra no socia en este sector y, por último, el tratamiento de estas formaciones desde la óptica del Derecho Sindical.

RÉSUMÉ

Cette étude analyse les formules d'emploi associé du point de vue de l'ordonnance du travail. En socialisant les postes de travail disponibles entre leurs membres, ces organisations apportent au problème de la participation dans l'entreprise une solution des plus intenses et innovatrices: l'autogestion. Par conséquent, leur comportement productif réalisé sous une forme autonome reste à priori en marge des compétences du Droit du Travail. Cependant, ce n'est pas pour autant que cette discipline se montre indifférente face à de tels projets: tout d'abord car dans une de leurs représentations -la société anonyme de travail- les actionnaires majoritaires sont de véritables salariés. Car de plus, d'autres modalités -le travail coopératif et l'emploi à temps partiel- voient réglementée l'activité professionnelle de leurs membres par le biais de techniques et de principes qui s'inspirent de cette même

législation. Et enfin, car toutes ces entreprises peuvent renforcer leur personnel grâce à des travailleurs non sociétaires.

A la vue de ces antécédents, notre recherche aborde trois thèmes principaux: premièrement les coûts de main d'oeuvre et les degrés d'exploitation du travail associé au niveau de l'entreprise. Deuxièmement, la problématique introduite par le fait de recruter une main d'oeuvre non associée, et enfin, la considération de ces formations du point de vue du Droit syndical.

ABSTRACT

This paper analyses associated labour formulae within the perspective of labour laws. These organizations solve the participation question in enterprises with the most intense and advanced solution: self-management. Such a productive behaviour is developed for own account, out of the Labour Law's control. Even though, this discipline is not indifferent to these projects, above all because one of its forms of organization -that of workers incorporated- has really salaried workers for account of another as the majority of its stockholders. In other cases -as in cooperative and partnership labour- because the professional activity of their integrators is regulated according to techniques and principles inspired by the mentioned legislation. And finally, because they all can reinforce their payroll with staff without membership. With these backgrounds, this study tackles three main questions. First, labour costs and degrees of entrepreneurial operating of associated labour. Second, those problems implied by the fact of recruiting workers without membership in this sector. Third and last, the way to deal with these associations from the viewpoint of Syndical Law.

1.- MODELOS DE TRABAJO ASOCIADO, SISTEMA ECONÓMICO Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

1. Entre las diferentes opciones productivas que cobija el sistema económico diseñado por la Constitución española de 1978 (en lo sucesivo CE), no cabe la menor duda de que la categoría del trabajo asociado ocupa un espacio propio y bien singular.

2. Tal fórmula se presenta en origen como polimórfica, desgranada en varias modalidades cuya completa catalogación resulta, por lo que parece, bastante discutida doctrinalmente; incluso, puede admitirse hasta cierto punto que las organizaciones pertenecientes a dicho patrón disponen de innegables peculiaridades, éstas posiblemente más fisiológicas que estratégicas.

No obstante, pese a su respectiva especialidad, todas ellas disponen de un común denominador que las aglutina: la existencia de una comunidad-base de trabajo, de medios técnicos y de capital generada por varios sujetos; ligados por el juego de una relación económico-asociativa fuerte o difusa, ellos mismos aportan esos elementos para vertebrar una empresa, con cuya explotación aspiran a la obtención de renta para así poder afrontar sus necesidades vitales.

3. Concretando un poco más los perfiles de dicho sector, cabe observar que los componentes de estas entidades son, ante todo, trabajadores en sentido material y sociológico. Pero, a la vez, son propietarios del negocio que les brinda un empleo, lo que les da acceso directo o delegado a la gestión de la compañía y, también, a una más penetrante implicación patrimonial en las venturas y en los riesgos de empresa. Por ello, con carácter general, no pueden ocupar la misma posición, ni gozar del mismo estatuto, que quienes producen a título únicamente asalariado: para éstos rige con toda su severidad socioeconómica la contratación laboral estricta, puesta al servicio y bajo la dirección de un patrono, ya sea éste privado o público.

Sin embargo, tampoco ofrecen el retrato arquetípico del empresario mercantil que requiere de mano de obra y la consigue en el mercado mediante intercambio de actividad por salario; como su mismo nombre indica, buena parte de la experiencia del trabajo asociado, las más emblemática, pasa por la socialización del empleo

creado por la organización y su reparto entre sus miembros, quienes ostentan así una doble condición: son, a la vez, trabajadores y empleadores de sí mismos - salvando la ficción de la personalidad de la empresa social -, lo que puede provocar, como trataremos de exponer, no pocos espejismos en el terreno de lo jurídico.

4. Si imbricamos este planteamiento en el texto constitucional, puede razonarse que con estos proyectos se ejercita el derecho al trabajo de unos ciudadanos (art. 35.1 CE) que, precisamente, lo encauzan haciendo uso del principio medular y rector de nuestro sistema productivo: el de libertad de empresa en el marco de una economía de mercado (art. 38 CE).

No obstante, si se mira bien, esa actuación puede inscribirse y explicarse mejor a la luz de otra previsión constitucional, que actúa de contrapeso a la inclinación filocapitalista más ortodoxa del modelo: concretamente, el art. 129.2 de la CE que, como se sabe, aborda el asunto de la participación en la empresa - cuyo tratamiento levanta siempre recelos o esperanzas encontradas -, y del que se deducen determinadas directrices para el trabajo asociado y la Economía Social.

5. Actuando dicho precepto como punta de lanza para tratar esa pieza clave de la democracia industrial, cabe anotar que la intervención de los trabajadores en ese ámbito ofrece, desde un punto de vista teórico, una gran elasticidad, admitiendo múltiples graduaciones en cuanto a intensidad y a técnicas instrumentales: desde la más incisiva, la empresa en régimen de autogestión, hasta las fórmulas cada vez más tenues y parciales de la participación en el capital, en la gestión o en los resultados de ejercicio (VICENT-CHULIA).

Todas esas alternativas tienen, en principio, acogida en el art. 129.2 CE, del que se desprenden tres orientaciones. Una, deducible de su primera proposición, compromete a los poderes públicos en la promoción de formas genéricamente participativas de los trabajadores, lo que englobaría, por hipótesis, diversos mecanismos: así, la intervención minoritaria de éstos en el capital de las empresas - bien por el cauce del accionariado obrero o por el del llamado «capitalismo popular» -, el acceso de la plantilla asalariada a la gestión institucional de la compañía - bien interna, en los órganos propiamente societarios o, externamente, en un foro paralelo, unitario y reservado para ella (en

España, el Comité de Empresa o los Delegados del Personal) - o, por último, mediante la vía del complemento salarial de participación en beneficios. La segunda exigencia constitucional consiste en el fomento público del cooperativismo. Y, la tercera, más punzante y comprometedora, de que se faciliten los medios para que los trabajadores accedan a la propiedad sobre los medios de producción.

6. Tras esta exposición general, corresponde acotar correctamente el objeto y finalidades de este estudio. En ese sentido, nuestro interés queda reservado al nivel más intenso de la participación intraempresarial: el constituido por las verdaderas organizaciones de empleo asociado, es decir, aquellas cuya función consiste en repartir sus puestos de trabajo entre un colectivo que dirige y controla su propio negocio.

Con el rigor de semejante delimitación, y en puridad, tal categoría englobaría esencialmente unas pocas figuras: la compañía colectiva integrada exclusiva o mayoritariamente por socios industriales, la cooperativa de producción, hoy llamada de trabajo asociado (en lo sucesivo CTA), y la Sociedad Anónima Laboral (SAL a partir de este momento). Sin embargo, para abrir más la discusión y enlazar con el grueso del debate que quisieramos suscitar, parece oportuno incluir la situación de los socios que trabajan en las restantes cooperativas, más la figura del aparcerero agrícola.

2. LAS EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIADO Y SU PROBLEMÁTICA PROFESIONAL

7. Centrado el marco general, las reflexiones que siguen atienden a las implicaciones sociolaborales que genera la puesta en funcionamiento de dichas organizaciones; a tal fin, y como natural punto de arranque, parece necesario exponer el tratamiento que reciben sus integrantes desde la óptica del Derecho del Trabajo, ya sea en su vertiente individual o colectiva. Ello remite, en consecuencia, a despejar un incógnita previa - la naturaleza jurídica de la contratación generadora de tales empleos -, para así poder enlazar con el estatuto profesional aplicable a esa mano de obra asociada.

El acercamiento a esta temática tiene un indudable interés; de

entrada, porque permite conocer la actitud del Estado ante el comportamiento productivo de esa fuerza de trabajo, disciplina que, como tendremos la oportunidad de relatar, varía sensiblemente en cuanto a los derechos y al grado de protección laborales de nuestros protagonistas. Más allá de ese escalonamiento a tenor de los diversos tipos organizativos, la indagación se justifica por sí sola desde el momento en que ese régimen repercute automáticamente en algo que, siendo vital para cualquier empresa, lo es en grado superlativo para las de Economía Social, vistas sus dificultades estructurales para consolidarse y crecer frente a los sectores privado y público: nos referimos a la productividad, a la polivalencia y a los costes que, como empresa, le supone emplear mano de obra societaria.

Al impacto permanente que suscita la utilización de esa clase de plantilla, le acompaña otro enfoque laboral que termina por vincularse a la temática anterior: el papel que representa el trabajo asociado dentro de ese analgésico social que conocemos por Política de Empleo. Desde estas coordenadas, se hace visible que aquel mecanismo, aún aspirando idealmente a democratizar las relaciones económicas (ROTHSCHILD y WHITT), actúa primariamente como válvula de escape en época de crisis capitalista, «permitiendo una reproducción a bajo precio de la fuerza de trabajo» (PARODI).

Llegados a tal punto, estas organizaciones se revelan potencialmente aptas bien para el mantenimiento del empleo (así, reflotando empresas al borde del cierre, tras reconvertirlas desde un punto de vista societario), bien para la creación neta de puestos de trabajo (mediante una recluta de parados que viene incentivada y subvencionada por los poderes públicos si se realiza dentro de los márgenes de la Economía Social). Sin embargo, y pese a su innegable interés, la magnitud de esta temática aconseja marginarla del presente estudio.

8. Expuestos pues los ejes de nuestro análisis, seguidamente dividiremos su estructura en cuatro grandes bloques temáticos, el primero de los cuáles se aborda a continuación.

3.- CONTRATACIÓN Y RÉGIMEN PROFESIONAL DEL TRABAJO ASOCIADO

9. Como condición previa para concretar el «precio» y la elasticidad laboral de la mano de obra asociada se impone, rigurosamente, resolver un asunto de fría técnica jurídica: explicar, con la categoría del contrato, el hecho, socioeconómico, de que varios «trabajadores» produzcan para una empresa en régimen de autogestión, socializando entre sus miembros los resultados prósperos o adversos de ejercicio.

Tal fenómeno, negocialmente, combina dos perspectivas que no resulta fácil que convivan en armonía, al implicar el posible juego acumulativo o excluyente de dos disciplinas construídas desde polos opuestos: por un lado, la circunstancia de que esos sujetos son propietarios de su negocio, socios desde la óptica del Derecho Mercantil o Cooperativo. De otro, el dato cierto de que se emplean en una empresa y que viven directamente de su ocupación, lo que sienta las bases para que su comportamiento funcional interese al Derecho del Trabajo.

10. Lo cierto es que las principales fórmulas de trabajo asociado no se canalizan mediante la contratación asalariada; ello obedece, en sustancia, a que la prestación de esos servicios viene a desarrollarse por cuenta propia, y no por cuenta ajena como exige el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) para que pueda afirmarse existente un contrato laboral. En estas situaciones ocurre que la actividad profesional subyacente a esos proyectos empresariales deriva de un nexo asociativo y no cambiario, que absorbe y explica genéticamente la puesta en común del esfuerzo productivo, amén de otras posibles aportaciones de naturaleza económico-patrimonial.

Tal razonamiento resulta operativo para las especies del socio industrial, del socio trabajador o de trabajo cooperativo y del aparcerero agrícola o pecuario. Así lo ratifica la doctrina mayoritaria (ALONSO SOTO, ECHEVARRIA MAYO, GOMEZ LAPLAZA, MONTOYA MELGAR, ORTIZ LALLANA, VALDES DAL-RE y VERGEZ SANCHEZ) y una abundante jurisprudencia (por todas, Sentencias del Tribunal Supremo de 19/V/1987 y de 8/X/1987 y Sentencia del hoy extinto Tribunal Central de Trabajo de 10/III/1987).

11. El único contrapunto lo proporciona la SAL. Por exigencias del tipo, esta organización presupone que el 51% de su capital, al menos, debe pertenecer a los trabajadores que en ella prestan sus servicios en régimen laboral, por tiempo indefinido y a jornada completa (art. 1 de la Ley 15/1986, de Sociedades Anónimas Laborales - posteriormente LSAL -). Como límite, ningún socio puede disponer más del 25% del capital, salvo que se trate de Entidades Públicas o de personas jurídicas controladas por el Estado, las Comunidades Autónomas o los Entes Locales, pues en tal caso se les permite participar hasta un 49% en su financiación (art. 5 LSAL).

En consecuencia, esta figura precisa para su correcto funcionamiento de una peculiar mayoría, a la que se exige mantener una doble contratación superpuesta, autónoma y simultánea: por un lado, y como sucede con el resto de las anónimas, adquirir la condición de accionista para ser así parte en una relación de sociedad mercantil, extremo que lleva aparejado aportar al fondo común dinero u otros bienes patrimoniales (art. 2 LSAL en relación con los arts. 1, 8.c) y 36.1 de la LSA). De otro, al no ser posible en estos supuestos la capitalización de los servicios (de nuevo, art. 2 LSAL en conexión con el art. 36.1 LSA), se requiere la vigencia coetánea de una vinculación laboral respecto al colectivo llamado a controlar la compañía, quien ostenta así un dual estatuto social y asalariado.

12. Zanjada pues la premisa de la naturaleza jurídica del empleo asociado, de ello se desprende como consecuencia lógica un particular régimen profesional, diversificado, a primera vista, en dos categorías: una, la de aquellos trabajadores que producen por cuenta propia - socios industriales, cooperativistas y aparceros -, y cuya problemática no compete en principio a la legislación laboral. La otra, referida a la mayoría accionista de una SAL que, con cierta contradicción, trabaja por cuenta ajena según el art. 1.1 del ET, lo que consiguientemente provoca su sometimiento al Derecho del Trabajo.

4.- COSTES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO ASOCIADO

13. Con este punto de partida, resulta que los costes y la

productividad de la mano de obra asociada varían sensiblemente según se ubique su actividad en una de esas dos franjas; enunciando la cuestión, cabe sostener que la primera plantilla es más barata, polivalente y susceptible de una mayor explotación empresarial comparándola con los socios-trabajadores de una SAL. Tal diferencia radica en un dato fácilmente asimilable: el ordenamiento laboral impone unas cargas económicas (en especial, las salariales y de Seguridad Social) y unas restricciones en la gestión del factor «trabajo» (así, en materia de jornada, horario, tiempo de descanso o, entre otras, movilidad funcional y geográfica) que, inicialmente, rigen en exclusiva para los empleados de la SAL.

Con todo, la afirmación anterior resultaría incompleta y, por lo tanto, inexacta si no se puntualiza que también la primera franja del empleo asociado, la que técnicamente se desarrolla por cuenta propia, origina unos costes «laborales» y se somete a unas limitaciones en cuanto a su grado de aprovechamiento. Semejante proposición resulta operativa para las tres modalidades que integran dicho sector; sin embargo, la intensidad de esas obligaciones difiere significativamente según se trate de socios industriales, de trabajadores cooperativistas o de aparceros.

Tratemos a continuación de clarificar todas estas cuestiones, dando cumplida cuenta de los móviles que explican esa diferencia de trato.

14. En ese sentido, las figuras de actividad productiva asociada son diversamente tratadas en virtud de un principio medular: el ordenamiento establece para cada una de ellas diversos grados de orden público laboral. Ello se traduce en una desigual tutela de la fuerza de trabajo ocupada, que se concreta en reglas imperativas o de derecho necesario y que resultan indisponibles salvo para mejorar los mínimos legales; resulta así que, a mayor intensidad en la regulación profesional de estas modalidades, mayores cargas para la empresa en relación con los costes impuestos por utilizar mano de obra.

Dicha proposición se refleja en una contabilidad que debe afrontar asuntos como la cotización a la Seguridad Social (Régimen General - RGSS - o Especial de Trabajadores Autónomos - RETA -), con efectos sobre tipos específicos no siempre concurrentes (Fondo de Garantía Salarial - FOGASA -, desempleo, formación profesional), la

garantía de un salario mínimo interprofesional - SMI - o, por ejemplo, gastos derivados de los deberes de protección patronal. Pero hay más: la inexistencia o rebaja de estándares respecto a los asalariados por cuenta ajena en tiempo, lugar y modo de trabajo permite, ciertamente, obtener una mayor rentabilidad productiva de dicho factor, dado que éste ofrece más posibilidades en grado de disposición, polivalencia y consenso a la hora de ser aprovechado.

Con este planteamiento, la comparación entre los diversos modelos de empleo asociado vendría a arrojar los siguientes resultados:

15. Hablando de costes directos, los socios industriales dan el nivel menos oneroso; ello obedece a su tradicional extrañamiento respecto al Derecho del Trabajo, lo que implica la ausencia de obligaciones salariales o asistenciales para su empresa y la posibilidad de cargar la cotización al RETA sobre las espaldas de sus beneficiarios. En cuanto a las expectativas de rendimiento, cabe entender que se incrementan por hipótesis: faltando normas limitadoras respecto a jornadas máximas o descansos mínimos, siendo discrecional la solución a los problemas espaciales, funcionales y modales que plantea la gestión de este tipo de empleo, hay que suponerle una máxima capacidad productiva, de verdadera autoexplotación.

16. Por su parte, las cooperativas proporcionan el escalón intermedio, aún pudiéndose apreciar entre ellas, a su vez, una subsiguiente graduación. Este trato se origina en virtud del planteamiento profesional que, históricamente, ha adoptado su legislación respecto a sus socios trabajadores o de trabajo.

En tal sentido, la interacción de diversos factores ha conducido a que la cooperativa, como categoría, deba configurarse como empresa modélica y progresiva desde la óptica de las relaciones productivas, lo que dará paso, con el tiempo, a una implicación cada vez mayor del Derecho del Trabajo en cuanto a esa disciplina; dos tendencias fundamentales explicarán ese efecto y dicho protagonismo: por un lado, la inveterada intervención jurídico-pública de la Administración Laboral por lo que se refiere al registro de estas organizaciones, a la inspección y vigilancia en el cumplimiento de su normativa especial y a la concesión de ayudas para su fomento (PAZ CANALEJO). Esta vía, se completa con una segunda que incide frontalmente sobre la

regulación profesional de esta clase de empleo: el fenómeno expansivo y de penetración de principios e instituciones laborales en la propia legislación cooperativa, en una tentativa de construir para sus socios trabajadores un estatuto adaptado a tan singular fórmula económica (MONTROYA MELGAR y VALDES DAL-RE).

Con las coordenadas que proporciona la segunda perspectiva, es de observar que a partir de la LGC de 1974 y, sobre todo, de su Reglamento de 1978, esta clase de ocupación ha debido plegarse ante ciertas dosis de orden público laboral. La vigente LGC de 1987 consolida ese proceso, articulando un minucioso y ponderado régimen profesional para los empleados cooperativos; semejante actuación obedece a un planteamiento protector de tales sujetos, pero menos intenso y más flexible que el construido para los asalariados por cuenta ajena. Desde un punto de vista técnico, la opción seguida por el Legislador estatal no conduce a que esta clase de servicios origine un contrato laboral ordinario (art. 1.1 ET), ni tampoco una relación de carácter especial (art. 2.1.g) ET): a nuestro juicio, la LGC de 1987 constituye un concreto desarrollo de la Disposición Final Primera del ET, esto es, una extensión de ciertos institutos del Derecho individual del Trabajo a una actividad que se desarrolla por cuenta propia («paralaboralización»).

En todo caso, el alcance de esta operación tropieza con un elemento de indudable trascendencia: el hecho de que algunas Comunidades Autónomas tienen competencia exclusiva para disciplinar en sus territorios el fenómeno cooperativo. El efectivo desarrollo de tal facultad (País Vasco, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana y Navarra) da pie a discutir si éstas gozan de legitimidad para laborizar más todavía este tipo de empleo - así, por ejemplo, la Ley 11/1985, de 25 de octubre, sobre Cooperativas de la Comunidad Valenciana (LCCV), establece en su art. 72.4 que los estatutos de la CTA «regularán las condiciones de prestación de trabajo, que serán como mínimo las establecidas en la legislación laboral» - o si, por el contrario, en esta materia rige homogéneamente para todas las CC.AA. la LGC de 1987; al respecto, la doctrina se muestra dividida (ALONSO SOTO a favor de la primera hipótesis, frente a la postura de ORDEIG FOS en el caso de la LCCV).

17. Por nuestra parte, preferimos dejar abierta tan relevante cuestión y centrarnos en el tratamiento de la ley estatal, sin que ello

deba interpretarse como adhesión a la segunda tesis o universalista. El tema requiere un riguroso análisis que no podemos abordar en estas páginas.

Tomando pues como único referente la LGC de 1987, y con las matizaciones que pudieran introducir las normas cooperativas autonómicas, cabe señalar que los socios trabajadores encarecen menos su utilización empresarial, vista la falta de garantía expresa de un SMI (art. 118.4 LGC en comparación con su art. 30.3 y con el art. 112.2 del derogado Reglamento de Cooperativas de 1978), la opción entre RGSS y RETA (Disposición Adicional Cuarta 1 LGC) y, en todo caso, la inaplicación de la cuota por el FOGASA (Disposición Adicional Cuarta 2 LGC), no así por desempleo. Los socios de trabajo, en cambio, ocasionan unos costes mayores, lo que confirma su beneficio inequívoco del SMI (art. 30.3 LGC) o su completa asimilación respecto los asalariados por cuenta ajena a efectos de Seguridad Social (Disposición Adicional Cuarta 4 LGC), lo que debe comportar la cobertura del FOGASA y de los mecanismos de protección frente al desempleo.

Frente a ese perfil en materia de costes por mano de obra, interesa advertir la inicial equiparación entre ambas clases de socios en orden a su productividad y polivalencia, dado el relativo igualitarismo que sanciona el art. 30.2 de la LGC en las condiciones de empleo aplicables a socios trabajadores o de trabajo.

18. Resumiendo: la relación de trabajo cooperativo, en sentido genérico, se sitúa en una zona intermedia a efectos de costes y rendimiento; a ello contribuye, decisivamente, su tenue pero inequívoca «paralaboralización» introducida por la LGC de 1987. Y la razón es clara: el Legislador estatal ha resuelto disciplinar esa actividad introduciendo y modelando un particular orden público para las empresas cooperativas, mínimo e inderogable, por debajo del cual éstas emplearían a sus integrantes bajo unas condiciones de autoexplotación socialmente inadmisibles, ya de auténtica economía sumergida e ilegal al contravenir unos estándares profesionales impuestos (art. 2.6 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social).

Esta operación legislativa conduce en unas ocasiones a homogeneizar ciertas materias con el tratamiento de los asalariados por cuenta ajena - así en capacidad para contratar y trabajar,

ocupación de extranjeros, seguridad e higiene, descanso mínimo entre dos jornadas o, entre otras, vacaciones para los menores de 18 años o mayores de 60 (arts. 118.2, 3, 5 y 6 y 121 LGC) -. En otras, la actuación supone importar algunas instituciones laborales, asumiendo su propia filosofía pero flexibilizando y rebajando el nivel de tutela: esto sucederá en aspectos clave como tiempo de trabajo y descanso, permisos y suspensión del contrato (arts. 121.1 y 2 y 122 LGC). Si a ello añadimos el carácter más penetrante de los poderes empresariales de organización y dirección, sin prácticamente controles externos, y la sensible amplitud para que el órgano rector modalice unilateralmente las condiciones de ejecución de tales servicios, queda al descubierto la mayor capacidad productiva, la mayor rentabilidad económica del empleo cooperativo (BARRERA CEREZAL).

19. Cambiando de tercio, corresponde ocuparse muy brevemente del aparcerero agrícola, cuya actividad viene regulada por la Ley de Arrendamientos Rústicos de 31 de diciembre de 1980 - LAR -. Este sujeto se comporta como un trabajador que, por cuenta propia, se asocia con el titular de una finca rústica para proceder a la explotación comunitaria de la tierra.

Según esa norma, esta relación se desdobra en dos figuras; una puramente civil y que vincula a ese propietario con un colono que, además de su trabajo personal, aporta a tal fin entre un 10% y un 75% del ganado, maquinaria o capital circulante, al objeto de repartirse entre sí los frutos generados en proporción a sus respectivas contribuciones (art. 102.1 y 2 LAR). Para ella no existen limitaciones en cuanto al grado de aprovechamiento de la mano de obra; respecto a sus costes laborales directos, éstos se reducen a la adscripción del aparcerero al Régimen de Seguridad Social Agraria por cuenta propia.

La segunda modalidad tiene naturaleza mixta y debe considerarse «paralaboralizada», en el sentido de que el Legislador ha decidido proteger por razones socioeconómicas a esos trabajadores. Como tal, esta especie tiene idéntico objeto que la primera, pero con la salvedad de que el aparcerero o bien contribuye sólo con su propio esfuerzo productivo (art. 108.1 LAR), o bien aporta, además, menos del 10% del ganado, maquinaria o capital circulante (art. 108.2 LAR); de concurrir una de esas dos circunstancias, la norma le garantiza la percepción del SMI, sancionando para él la necesaria sujeción al ordenamiento laboral y de Seguridad Social: consecuentemente, sus

costes, su productividad y su grado de explotación vienen determinados por las reglas de dicha legislación.

20. En último lugar, cabe apreciar que las SALes vienen obligadas a soportar unos costes todavía más elevados de utilizar a sus propios integrantes como mano de obra. Mayor onerosidad que lógicamente se produce comparando esas cargas con las originadas por el trabajo asociado bien para las sociedades colectivas - su escalón menos gravoso -, bien para las cooperativas - su nivel intermedio -; por el contrario, todos esos gastos son idénticos cuando cualquiera de las tres figuras utilice asalariados por cuenta ajena que no sean miembros de la compañía.

Así las cosas, los socios ocupados en las SALes se someten plenamente a las prescripciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (RGSS); de tal suerte, estas organizaciones heredarán todas las obligaciones patronales impuestas por recurrir a este tipo de contratación laboral, así como las mismas restricciones establecidas por este ordenamiento respecto a su utilidad y grado de aprovechamiento.

5.- EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIADO Y PLANTILLA LABORAL EXTERNA

21. Por otro lado, estas formaciones económicas suscitan una problemática añadida: la posibilidad de que puedan reforzar sus niveles de empleo con el reclutamiento de más trabajadores que, siendo empleados a título asalariado, no alcanzan la condición de socios (plantilla laboral externa, como tal sometida íntegramente al Derecho del Trabajo).

Teóricamente, admitir tal opción supone quebrar el planteamiento mutualista e igualitario latente en algunas de estas entidades, al presuponer la coexistencia productiva de dos colectivos sujetos a diverso estatuto y con intereses relativamente contrapuestos. Sin embargo, una concepción rigurosamente cerrada del empleo asociado puede dificultar el funcionamiento y la consolidación de esos proyectos, requiriéndose desde una estricta lógica patronal un plus de mano de

obra que no por ello debe ser, mecánicamente, integrada en el foro interno de la compañía.

En todo caso, y como fórmula conciliadora entre esos dos polos contradictorios del asunto que debatimos - el ideario de este sector frente a las puras necesidades de empresa -, cabe arbitrar mecanismos que atemperen semejante conflicto: así, por ejemplo, introduciendo cuotas máximas de plantilla no asociada o externa o, también, habilitando cauces y principios que faciliten la propia integración social.

22. Trasvasando dicha temática al plano de la legislación española, se advierte de inmediato que nuestro ordenamiento se muestra parcialmente sensible ante este problema. Y decimos que resuelve de tal modo la cuestión desde el momento en que adopta al respecto dos soluciones diferentes: unas veces la actitud del Estado consiste en eludir absolutamente el asunto, permitiendo a ciertas empresas de empleo asociado reclutar cuantos asalariados se necesiten. Por contra, en otros supuestos el planteamiento seguido evidencia una preocupación ante el tema, lo que da lugar a una toma de postura que, pretendiendo armonizar las dos perspectivas en liza, supone admitir una contratación limitada de trabajadores no socios, a los que se reserva, además, posibles vías para una futura admisión interna.

23. La primera postura liberalizadora rige, en abstracto, para las sociedades colectivas. En su caso - y, por extensión, también en el de las compañías comanditarias -, no existe impedimento legal alguno para que estas empresas utilicen, junto a los socios industriales, trabajadores contratados en régimen laboral y sin ninguna clase de restricción numérica.

No obstante, tal posibilidad se presenta en la práctica más teórica que real. A ello contribuye, decisivamente, el perfil más habitual de estas organizaciones, a la sazón entidades de pequeñas dimensiones en cuanto a plantilla se refiere, de carácter cerrado a nivel de empleo y, con frecuencia, de condición irregular en lo jurídico y sumergida en lo económico.

24. Por el contrario, las cooperativas y las SAles siguen la segunda dirección antes apuntada. En ambos casos el ordenamiento les permite reclutar asalariados por cuenta ajena - lo que supone ceder ante la lógica de las exigencias de empresa -, pero introduciendo

limitaciones y contrapesos - actuación con la que se intenta preservar la vocación comunitaria y solidaria de dichas formaciones -.

25. En cuanto a las barreras impuestas por la ley respecto a la libertad de contratación estrictamente asalariada, el tratamiento que reciben dichas empresas es concomitante en su sustancia, pero desigual a la hora de cuantificarse los topes de plantilla.

La concordancia se presenta como sigue: según nuestro ordenamiento, estas organizaciones de Economía Social no pueden sobrepasar un determinado volumen de trabajadores fijos en relación con el total de socios ocupados. En cambio, no existe restricción alguna respecto a la contratación de carácter temporal (arts. 118.7 y 136.4 LGC y 16 LSAL): aquí no hay ninguna diferencia con la empresa privada, cabe reclutar cuantos trabajadores precarios necesite la explotación. A todas luces, con ese planteamiento el Legislador opta por no penalizar a estas entidades, expoliándolas de un importante recurso táctico: el poder aprovechar en cualquier momento una mano de obra volante, más barata y flexible que, como tal, puede resultar necesaria para el asentamiento y la propia competitividad de estos proyectos; sin embargo, y como contrapunto, debe reconocerse que la opción de no limitar el empleo temporal cuarteo, al fin y a la postre, la finalidad de moderar la utilización de plantilla no asociada.

Como decíamos, la única diferencia entre dichas formaciones radica en los porcentajes máximos de asalariados fijos que cabe ocupar; tratándose de una SAL, el umbral se sitúa en un 15% sobre el total de socios-trabajadores, salvo que éstos sean menos de veinticinco, en cuyo caso el tope se cifra en un 25% (art. 16 LSAL). Para las cooperativas la solución se presenta fragmentada: en la CTA, el límite es de un 10% (art. 118.7 LGC), mientras que en la de Explotación Comunitaria de la Tierra - CECT - se eleva hasta un 20% (art. 136.4 LGC). Las demás cooperativas, inicialmente, y en virtud la remisión que efectúa el art. 30.2 de la LGC, se sujetan a la regla del 10% que rige para la CTA.

26. Trazado el planteamiento legal en esta materia, debe repararse de inmediato en que las anteriores directrices, por su importancia y finalidad, necesitan de mecanismos coactivos para garantizar su correcto cumplimiento. De todos ellos, destaca por su trascendencia un reactivo que, nuevamente, parece apto para cooperativas y SALes: su

descalificación administrativa en cuanto tales. Dicha alternativa viene expresamente contemplada en caso de que una SAL supere los topes de plantilla no socia (art. 18 LSAL); respecto a las cooperativas sucede que la legislación estatal no aborda frontalmente este asunto, aunque dicha sanción pueda postularse sin excesivas dificultades a la luz del art. 154.1.b) de la LGC.

27. En última instancia, cabe anotar que la disciplina de estas organizaciones ha arbitrado ciertos cauces cuya función consiste, precisamente, en facilitar la integración asociativa de quienes producen en ellas sin ser miembros de la compañía. Paradigmático resulta el mecanismo de la suscripción preferente de acciones en favor de los asalariados no socios de una SAL, prioridad que actúa cuando se pretenda transmitir «inter vivos» títulos de la mayoría a persona que no sea trabajador a tiempo total (art. 8 LSAL).

En cuanto a las cooperativas, la posibilidad de adquirir la condición de socio presenta, a nivel de normativa estatal, un nuevo sesgo; a diferencia de la legislación anterior que reconocía a los asalariados fijos un derecho automático de ingreso en la CTA (arts. 48.3 de la LGC de 1974 y 110 del Reglamento de 1978), la vigente norma ha optado por entornar la puerta antes abierta, lo que implica para ellos el tener que seguir las reglas generales de acceso (art. 31 de la LGC de 1987). No obstante, ciertas leyes cooperativas autonómicas reconocen a los empleados por tiempo indefinido una facultad de integración social (así, los arts. 16 y 72.2 de la LCCV).

28. Al margen de este mecanismo, el ordenamiento cooperativo ha diseñado otras instituciones cuya función va dirigida a favorecer la participación y, también, el interés de los asalariados por la buena marcha de la empresa, atemperando así un posible conflicto profesional. Esas técnicas son fundamentalmente dos; una, su acceso como colectivo laboral al Consejo Rector, reservándole bajo ciertas condiciones un puesto o vocal (art. 55.3 LGC, o, por ejemplo, art. 37.4 de la LCCV). La segunda, consiste en beneficiarse de los resultados favorables de ejercicio mediante un derecho al reparto de excedentes disponibles, tasado en una cuota y concebido como un complemento salarial (art. 86 LGC o arts. 58.6 y 59.2 de la LCCV).

6.- EMPRESAS DE TRABAJO ASOCIADO Y DERECHO SINDICAL.

29. Otro enfoque de notable interés para estas formaciones y sus integrantes hace referencia a su tratamiento desde la óptica del ordenamiento laboral colectivo, más conocido por Derecho Sindical. En tal sentido, el juego en ese territorio de sus principales instituciones (libertad y acción sindical, participación en la empresa, negociación colectiva y medidas de conflicto) plantea un amplio abanico de problemas e interrogantes; por ello, nos proponemos seguidamente reflexionar sobre los ejes fundamentales de semejante temática.

30. En línea de principio, la implicación de dicha normativa en este sector encuentra, como base operativa, la existencia de una comunidad de personas que produce en el seno de una explotación económica. Sin embargo, esa activación tropieza de inmediato con un obstáculo de lógica jurídica prácticamente insalvable: la funcionalidad del Derecho Sindical se justifica solamente cuando las relaciones industriales vienen a desarrollarse en términos de dualidad contrapuesta, es decir, asentadas sobre un elemental conflicto de intereses entre capital y mano de obra; en consecuencia, para el despliegue de ese ordenamiento se requiere de una premisa: la separación entre titularidad de la empresa y fuerza de trabajo generadora de bienes o servicios, lo que remite al concepto de alienación o de empleo por cuenta ajena.

Como se adivina fácilmente, la práctica totalidad de los proyectos de trabajo asociado, al ejecutarse por cuenta propia, resultan en teoría refractarios a los mecanismos de la legislación sindical. El único contrapunto, pero también foco de espejismos, lo suministra la SAL, toda vez que su plantilla queda reclutada en régimen de contrato laboral.

31. Concretando la discusión en las figuras del socio industrial y de los socios empleados en las cooperativas, resulta muy discutible su habilitación para que puedan utilizar los instrumentos del Derecho colectivo del Trabajo. Al impedimento lógico le acompañan las reglas deducidas del ordenamiento; repasémoslas brevemente en sus cuatro planos fundamentales.

32. En cuanto al derecho de libertad sindical y sus prerrogativas, queda claro que titulares de estas facultades son los asalariados por cuenta ajena, los funcionarios públicos y el personal estatutario (art 1.1 y 2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en adelante LOLS); excluidos pues los restantes trabajadores del campo de cobertura, la LOLS, sin embargo, contiene una previsión que pudiera permitir la afiliación de socios industriales y de empleo cooperativo a un sindicato de clase: y así, a tenor de su art. 3.1, se señala que quienes producen por cuenta propia, sin tener trabajadores a su servicio, tienen capacidad para integrarse en una organización sindical ya constituida, pero no para originar por sí mismos una formación de esta naturaleza.

La opción que concede este último precepto legal, indudablemente, alcanza a los trabajadores autónomos. La duda la suscitan los partícipes en un proyecto de empleo asociado por cuenta propia; interpretando la norma, ello resultaría factible siempre que se tratase de sociedades cerradas en sus niveles de ocupación, esto es, que no tuviesen contratado a ningún trabajador por cuenta ajena. De aceptarse esta hipótesis, automáticamente, surge un interrogante de muy amplio calado: bajo esas condiciones, ¿pueden esos socios desarrollar la acción sindical en sus empresas, beneficiándose de ciertas potestades previstas por los arts. 8, 9 y 10 de la LOLS?

Sin pretender resolver aquí tan delicado asunto, interesa puntualizar al menos dos cuestiones: una, más general, consiste en recordar que estos sujetos tienen, en cualquier caso, abierto siempre el derecho al asociacionismo profesional (art. 22 y 52 de la CE), desgajado de su más concreta manifestación sindical (art. 28.1 CE). La segunda afecta específicamente a las cooperativas; en ese sentido, conviene no perder de vista las propias redes asociativas de este movimiento (Uniones, Federaciones y Confederaciones), ya que por este cauce se articula un genuino planteamiento para defender los intereses de estas entidades y de sus miembros.

33. Respecto al mecanismo de la representación laboral en la empresa, la respuesta resulta mucho más clara y sencilla. Concebida como capacidad de los trabajadores para designar Comité de Empresa o Delegados de Personal, tal facultad queda restrictivamente reservada según nuestro derecho positivo a los asalariados por cuenta ajena (arts. 4.1.g) y 61 y ss. del ET, en relación con su art. 1.1). Así lo ratifica, en el caso específico de los socios empleados en las

cooperativas, algún pronunciamiento judicial (Sentencia de la Magistratura de Trabajo num. 2 de Gijón, de 30 de octubre de 1986) y el Comité Permanente de la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales (Acuerdo de 5 de noviembre de 1986).

La exclusión de estos trabajadores asociados se perfila como absolutamente lógica: al ser componentes de tales organizaciones, disponen por esa razón de un derecho político a participar en la instancia soberana de la sociedad (la asamblea general), designando a las personas que deben gobernarla ordinariamente e, incluso, pudiendo ser elegidos al efecto (administradores o miembros del Consejo Rector). Semejantes prerrogativas convierten en una innecesaria duplicidad el habilitarles un canal de representación laboral, de carácter externo y bastante menos incisivo en cuanto a competencias.

34. Acto seguido corresponde ocuparse del derecho a la negociación colectiva. El tratamiento de este problema obliga a establecer ciertas puntualizaciones, al presentarse como un tema anguloso y rico en matices. Como punto de partida, conviene señalar que las formaciones de trabajo asociado necesitan, inexorablemente, de una regulación homogénea en las condiciones de empleo aplicables a su plantilla (jornada, descansos, clasificación, movilidad, retribuciones o anticipos, etc.); ello remite, en consecuencia, a una dinámica de propuesta, discusión y pacto respecto al estatuto profesional que, durante cierto tiempo, debe regir para sus socios-trabajadores.

Constatada la necesidad de disciplinar y racionalizar el marco y los costes de esas relaciones laborales, la controversia se origina si se pretende que dicha ordenación suponga negociar un verdadero convenio colectivo, en los términos fijados por el art. 37.1 de la CE y por el Título III del ET (arts. 82 y ss.): en sentido estricto, tal posibilidad no parece admisible según nuestro derecho positivo, puesto que ni existe aquí dualidad contrapuesta de posiciones entre estas empresas y sus plantillas, ni puede hablarse de contrato de trabajo (art. 85.1 del ET en conexión con su art. 1.1 y 2). Por las mismas razones, tampoco nos parecen viables los mecanismos de la adhesión o de la extensión administrativa de un convenio (art. 92 ET).

Cuestión bien distinta es que estas compañías eludan tal impedimento por otro cauce que, en definitiva, conduce al mismo resultado de fondo: fijando en el propio foro social, vía estatutos o reglamento de régimen interior, las condiciones de empleo. Así pues, corresponde

al acuerdo interno el regular dicho estatuto; respecto a las cooperativas, cabe detallarlo respetando los mínimos profesionales establecidos por su normativa e, incluso, mejorarlos remitiendo al convenio laboral del sector.

35. En última instancia, corresponde ocuparse de las medidas de conflicto colectivo y, en especial, del derecho de huelga.

La resolución de este tema queda aprisionada por el juego cruzado de dos realidades; por un lado, la dificultad teórica de admitir el recurso a estos instrumentos laborales en un proyecto empresarial que se desarrolla por cuenta propia, pues ello supondría que los socios-trabajadores ejercitan una presión contra sí mismos. Por otro, la evidencia práctica de que en tales organizaciones el conflicto de intereses puede desatarse, llegando a enfrentar a la dirección con su plantilla.

Los datos que suministra el ordenamiento, ciertamente, obstaculizan reconocer un derecho de huelga a los socios industriales y a los de empleo cooperativo (arts. 28.1 CE y 1.1 y 4.1.c) del ET, más las reglas del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, de 4 de marzo de 1977); por añadidura, no conviene olvidar que, en el ejemplo de las cooperativas, éstas y sus miembros se someten a un entramado de cauces para lograr una solución pacífica de hipotéticos conflictos (la conciliación y el arbitraje). Por lo demás, debe dejarse constancia de que la jurisprudencia laboral ha avalado, por participación en huelga ilegal, la expulsión disciplinaria de cooperativistas (así, la STCT de 5 de junio de 1983).

36. Expuesta la problemática que generan los trabajadores asociados por cuenta propia desde la óptica del Derecho Sindical, resta finalmente interesarse por los socios ocupados en una SAL; para ellos el planteamiento resulta diametralmente diverso. Y la razón bastante obvia: al ser parte, por hipótesis, en un contrato laboral y merecer formalmente la consideración de asalariados por cuenta ajena (art. 1.1 del ET), mantienen intactas todas las facultades reconocidas por dicho ordenamiento (libertad y acción sindical, representación unitaria, negociación colectiva, derecho de huelga y adopción de otras medidas de conflicto).

Cuestión distinta es que pese a esa titularidad y tratamiento, de hecho, tales prerrogativas no se ejerciten habitualmente, al menos

bastantes de ellas. A ello contribuyen, de manera decisiva, determinadas circunstancias: la principal descansa sobre la condición que tiene esa plantilla de mayoría accionista en la empresa, factor que actúa de disolvente respecto a ciertas atribuciones laborales colectivas. Al hilo del tema, dos aspectos merecen un breve comentario.

37. En primer término, matizar que la negociación colectiva se perfila como el instrumento más relevante y necesario para cualquier SAL, vista su elemental función reglamentadora de los costes y de las condiciones de empleo. Por principio, cabe tanto sujetarse a un convenio de rama o de sector de actividad, como negociar uno de empresa o de centro; cualquiera de estas fórmulas debe resultar aplicable para la totalidad de su plantilla, abarcando en su caso al posible cupo de trabajadores no socios.

38. El otro asunto se refiere a la participación laboral en la empresa. Primero que nada, conviene levantar acta de que bastantes SALes quedan fuera de la obligación de designar representación unitaria para sus empleados, ya que la ley únicamente lo exige cuando sean ocupados más de diez trabajadores; de no alcanzarse este umbral, pero superándose la cifra de cinco, les compete a ellos decidir por mayoría si cuentan con un Delegado de Personal (art. 62.1 del ET). De todos modos, cabe conjeturar que si la SAL funciona como explotación cerrada - esto es, sin emplear asalariados no accionistas -, resulta por lo general poco atractiva la celebración de elecciones sindicales, ya que el foro societario garantiza y mejora las atribuciones del órgano unitario. Todo dependerá de la dimensión de la empresa en niveles de ocupación y, sobre todo, del cupo de accionariado en manos de socios capitalistas.

Distinto problema se plantea cuando se cuenta con trabajadores que no son socios y se activa el procedimiento electoral; en tal caso se puede producir una disfuncionalidad que convendría corregir, ya que si la totalidad de la plantilla participa en la designación del Comité o de los Delegados, por un juego de proporciones cabe perfectamente que los asalariados y accionistas controlen uno de esos órganos alternativos, anulando la presencia de quienes no son socios. De ser así se origina un efecto perverso, al quedar en minoría o sin representación laboral el colectivo que precisamente más la necesita, visto que a nivel legal no tiene acceso al foro interno de la compañía.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ALONSO SOTO

* «Las relaciones laborales en las cooperativas en España», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 20, 1984, pp. 525-561.

BARRERA CEREZAL

* «Gestión empresarial de la Cooperativa de Trabajo Asociado», *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, 1990.

ECHEVARRIA MAYO

* «Las relaciones asociativas y el contrato laboral», *Documentación Laboral*, n. 31, 1990, pp. 39-64.

GOMEZ LAPLAZA

* «La aparcería agrícola en la Ley de Arrendamientos Rústicos. Fuentes y concepto legal», *Tecnos*, Madrid, 1988.

MONTOYA MELGAR

* «Sobre el socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado», *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Bayón Chacón*, *Tecnos*, Madrid, 1980.

ORDEIG FOS

* «Cooperativas: Ley Valenciana y Ley General (I y II)», *Actualidad Laboral*, ns. 32-33, 1988, pp. 1837-1854 y 1905-1919.

ORTIZ LALLANA

* «La prestación laboral de los socios en las Cooperativas de Trabajo Asociado», *Bosch*, Barcelona, 1989.

PARODI

* «Tercer Sector. Economía Social y crisis», *Boletín de Estudios y Documentación*, *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, tercer trimestre, 1985, pp. 19-46.

PAZ CANALEJO

* «Las cooperativas y las relaciones laborales», *Revista de Trabajo*, ns. 61-62, 1981, pp. 93 y ss.

ROTHSCHILD y WHITT

* «El lugar del trabajo cooperativo», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986.

VALDES DAL-RE

* «Las cooperativas de producción», Montecorvo, Madrid, 1975.

* «Notas sobre el nuevo régimen jurídico de la cooperativa de trabajo asociado», Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 1, 1980, pp. 71-92.

VV. AA.

* «Manual de Derecho Cooperativo», Praxis, Barcelona, 1987.

VERGEZ SANCHEZ

* «El socio industrial», Tecnos, Madrid, 1972.

VICENT-CHULIA

* «Instituciones cooperativas y formas de trabajo asociado», Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo, n. 2, 1971, pp. 57-68.

VIDAL

* «La economía social en España», CIRIEC, España, n. 8, 1990, pp. 28-48.