



CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y
Cooperativa, nº 7, junio-septiembre 1989, pp. 139-178

Participación de los trabajadores en el régimen socioeconómico de la cooperativa

Gemma Fajardo García

Departamento Derecho Mercantil. Universidad de Valencia

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa
ISSN: 0213-8093. © 1989 CIRIEC-España
www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN EL REGIMEN SOCIECONOMICO DE LA COOPERATIVA

GEMMA FAJARDO GARCIA

Departamento Derecho Mercantil. Universidad de Valencia
(Análisis comparativo entre la Ley 11/1985 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana y la Ley 3/1987 General de Cooperativas).

1. INTRODUCCION

La cooperativa puede ser entendida como una asociación o agrupación de personas o como un empresario cuando nos fijamos más en su actividad económica, que en su composición. Hoy en día se está más por una concepción empresarial de la cooperativa que por su tradicional concepción societaria; ello se debe al elevado grado de desarrollo que está alcanzando nuestra economía, éste rápido crecimiento ha traído como consecuencias la creación de una amplia gama de servicios y productos, que se ofrecen en un mercado cada vez más reducido y exigente. En consecuencia, toda entidad que se dedique a ofrecer esos servicios o productos debe luchar por su presencia en el mercado si no quiere verse relegada frente a otras entidades más competitivas.

*Hoy en día se está
mas por una
concepción
empresarial de la
cooperativa que
por su tradicional
concepción
societaria.*

Esta concienciación empresarial de la cooperativa es un tema que exige una atención primordial, pero la cooperativa plantea otros problemas de carácter social o socio-económico que exigen ser analizados. El tema que proponemos tratar en el presente trabajo es la mayor participación en la entidad cooperativa que están asumiendo los trabajadores de la misma. El tema no es exclusivo de la cooperativa, afecta en general a todo tipo de empresa, pero indudablemente, en estas entidades posee unos caracteres diferentes que la hacen ser hoy por hoy el prototipo de conjunción de los intereses capitalistas y laborales en orden a una mayor eficacia empresarial y a una más justa como se ha llamado "democracia industrial".

En la búsqueda de una economía más social, más preocupada por el hombre y no solamente por el capital y el beneficio, creemos que ha sido acertado el pronunciamiento constitucional que exige fomentar la participación del trabajador en la gestión de la empresa y la posibilidad de acceder a la propiedad de los medios de producción.

En nuestro trabajo, nos centramos en el estudio de la Ley Valenciana de Cooperativas de 1985 por ser, la que en nuestra opinión, ha asumido con más decisión la aplicación de

estos principios a las cooperativas sometidas a su regulación.

Para demostrar esta afirmación hemos analizado las diversas formas de participación en la cooperativa, que pueden darse por parte del personal no socio, personas, que asumiendo tareas de colaboración en la entidad, sus esfuerzos van dirigidos a conseguir de la cooperativa una entidad real y rentable. De entre todas estas personas, hemos centrado nuestro estudio principalmente en el personal asalariado y en los denominados socios de trabajo, por diferencia con los socios trabajadores como se denominan los socios de las Cooperativas de Trabajo Asociado.

Cuando el legislador estableció este precepto, no pensaba en el fomento de la cooperativa por ser la fórmula societaria más perfecta o adecuada, sino por ser la que hacía más posible la participación del trabajador en la empresa y su acceso a la propiedad de los medios de producción.

2. INNOVACIONES INTRODUCIDAS POR LA CONSTITUCION DE 1978

Cuando normalmente, hablando de las Cooperativas nos referimos a la Constitución de 1978 es para resaltar el mandato que el art. 129.2 contiene de fomentar mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas.

Sin embargo, este mandato viene articulado en relación con otros intereses que defiende el mismo artículo, y no independientemente, como habitualmente se entiende. Por ello, creo necesario transcribir todo el apartado segundo del citado artículo: "Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción".

Cuando el legislador estableció este precepto, no pensaba en el fomento de la Cooperativa por ser la fórmula societaria más perfecta o adecuada, sino por ser la que hacía más posible la participación del trabajador en la empresa y su acceso a la propiedad de los medios de producción; sino no tendría sentido su incardinación en ese mismo artículo. Así lo ha entendido igualmente la Ley Valenciana cuando en su Exposición de Motivos reconoce que al permitir al

Si bien la participación del trabajador en las decisiones de la empresa en una aspiración común a todo tipo de entidad económica, en la Cooperativa se presenta con mayor urgencia dado su carácter de empresa común (...) el mandato constitucional de formentar las cooperativas responde precisamente a esa finalidad de que en ella es más posible la participación del trabajador e incluso su integración como socio (...).

trabajador con contrato por tiempo indefinido acceder a la condición de socio, responde al art. 129.2 CE de fomentar el acceso del trabajador a la propiedad de los medios de producción.

Con anterioridad a la promulgación de la Constitución de 1978 la legislación existente postulaba ya la configuración comunitaria de la empresa. Dicha aspiración apenas tuvo concreción real alguna. La Ley de 21 de julio de 1962 conocida como Ley de Cogestión y el Decreto 2241/1965 de 15 de julio que la desarrolló reconocían que a pesar de que los Jurados de Empresa habían iniciado en España la línea de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas económicas, dicha institución vió limitadas sus funciones a las de mero asesoramiento e información. Frente a ese panorama la citada Ley, se propone otorgar a la representación del trabajo una participación restringida —como señala en su Exposición de Motivos— en los órganos de gestión de aquellas empresas. La Ley no es una Ley de Cogestión como se le ha denominado, la participación que promete al trabajador es mínima, así lo reconoce la propia Ley: "Las normas que ahora se dictan no pretenden implantar en el mundo laboral español un régimen efectivo de cogestión...".

Mientras gozaban los trabajadores de las empresas constituidas en forma de sociedad capitalista de esta mínima participación en la gestión de las empresas, se dictó la Ley General de Cooperativas n.º 52 1974 de 19 de diciembre. Esta Ley presenta a la Cooperativa como la "fórmula que protagoniza las soluciones de integración de los distintos elementos de la empresa en una comunidad de fines y de medios que subordina los de índole económica a los de carácter personal", por ello dice a continuación —siguiendo su Exposición de Motivos— que las normas de régimen laboral que contiene la citada ley, "parten de la consideración de la Cooperativa como prototipo de la empresa comunitaria" de ahí que en esta Ley se limitase el número de asalariados que puede tener una Cooperativa, se impongan fórmulas de integración, como regular la participación del

trabajador en los resultados positivos de la gestión, o su presencia reforzada en el Consejo Rector; a la vez que se defienden sus intereses propiamente laborales, como el derecho a un nivel mínimo de anticipos laborales. Esta Ley, no reguló la integración del trabajador como socio de la Cooperativa, aunque sí lo apuntó en su artículo 48.3; pero fue el Reglamento de 1978 que desarrolló esta Ley, quien configuró por primera vez en nuestro derecho la figura del "Socio de Trabajo", regulándola en los artículos 93 a 95..

En resumen podemos concluir, que si bien la participación del trabajador en las decisiones de la empresa es una aspiración común a todo tipo de entidad económica, en la Cooperativa se presenta con mayor urgencia dado su carácter de empresa común (1). Si a ello añadimos que el mandato constitucional de fomentar las Cooperativas responde precisamente a esa finalidad de que en ella es más posible la participación del trabajador e incluso su integración como socio, habremos delimitado ya el objeto del presente trabajo. Nos proponemos analizar hasta donde alcanza esa participación del trabajador en la vida de la cooperativa, tomando como marco para ello la Ley Valenciana de Cooperativas y cuáles son los principales problemas de índole social que pueden manifestarse.

3. ELEMENTOS PERSONALES QUE INTEGRAN LA COOPERATIVA

La Cooperativa viene definida en el artículo 2 como agrupación voluntaria de personas físicas y en ocasiones jurídicas. Estos son los socios de la misma, quienes con sus decisiones rigen los destinos de la entidad, pero junto a los socios existen o pueden existir otros colectivos humanos que también contribuyen con su trabajo o con su aportación económica a la marcha de la misma, nos referimos a los trabajadores y a los socios excedentes.

(1) Hoy en día la participación del trabajador en la empresa se encuentra regulada en el Capítulo 2.º del Estatuto del Trabajador arts. 62 a 76, ya que la Disposición Final 3.ª de esta Ley derogó expresamente la Ley 41/62 y su Reglamento aprobado por Decreto 2241/1965.

A) Socios Cooperadores

Denominamos socios cooperadores a aquellos que son

Así como la Ley Valenciana (...) sólo permite que sean socios excedentes aquellos socios que por razones justificadas no puedan continuar participando en la actividad cooperativizada, la L.G.C. permite que puedan ser asociados cualquier persona física o jurídica aunque nunca haya formado parte de la cooperativa. La razón es —como se señala en su Exposición de Motivos— estimular el incremento de los recursos financieros propia de la cooperativa.

socios y han ingresado como tales en función de que están interesados —tal y como exige el art. 15 de la Ley— en utilizar los servicios de la Cooperativa. En el caso de una Cooperativa del Campo sería socio cooperador el socio que es agricultor y aporta sus productos a la misma, en una Cooperativa de Consumo, lo sería el socio consumidor. El socio cooperador es el elemento personal esencial de la Cooperativa, participa en la actividad económica y social de la misma y con su representación en los órganos sociales de la Cooperativa rige los destinos de la entidad.

B) Socios Excedentes

Estos son socios que por causas justificadas no pueden seguir participando en la actividad cooperativizada. Este motivo constituye un deber de todo socio, sería causa justificativa de su baja, pero sin embargo, la Ley permite que este socio pueda seguir formando parte de la Cooperativa, sin derecho a retorno ni a formar parte del Consejo Rector. Mantendrá en cambio los demás derechos que menciona el art. 20, incluido el de voto, aunque limitándolo a que el total de votos de estos socios no supere el 10% de los que sumen los demás socios presentes y representados.

Estos socios están con anterioridad denominados "asociados". Este mismo término sigue empleándose en la Ley General de Cooperativas 3/1987 aunque ha variado notablemente el carácter de esta figura. Así como la Ley Valenciana (siguiendo la línea de la LGC de 1974 y el Reglamento de 1978) sólo permite que sean socios excedentes aquellos socios que por razones justificadas no puedan continuar participando en la actividad cooperativizada, la LGC permite que puedan ser asociados cualquier persona, física o jurídica aunque nunca haya formado parte de la cooperativa. La razón es —como se señala en su Exposición de Motivos— estimular el incremento de los recursos financieros propios de la cooperativa.

C) Socios Adheridos

Socios adheridos son aquellos que tienen derecho a par-

participar en la actividad, pero no aportan capital social ni tienen derecho de voto ni de representación. En Italia, las Cooperativas de Consumo admiten este tipo de socio, también en Francia. Estos socios tienen por tanto derecho a consumir y a los retornos, pudiendo pedir que éstos se les apliquen a la formación de un capital que un día le constituya en socio de pleno derecho.

Las legislaciones que actualmente permiten esta figura se plantean si debe ser considerado como socio o no. Para AMORÓS (2) el adherido no es un socio sino una persona que tiene un derecho eventual a ingresar en la Cooperativa aplicando sus retornos a la formación de la cuota de entrada. Para el derecho francés en cambio éste es un verdadero socio.

Nuestra legislación, tanto general como valenciana no contemplan esta figura, o al menos no le reconocen el carácter de socio porque, si se prevee su existencia; se trataría del tercero con quien la Cooperativa puede realizar la actividad cooperativizada, pero como expresa rotundamente la Ley en su art. 2.3 se trata de "tercero no socio". No plantea la Ley, ni por supuesto regula, la posibilidad de acceso de estos terceros a la condición de socio, en condiciones más favorables que cualquier otro, tema que de contemplarse haría más efectivo posiblemente el principio general de puertas abiertas (3).

(2) Amorós. Citado por Lluís y Navas: "Derecho de Cooperativas". Tomo I. Ed. Bosch. Barcelona 1972, p. 492.

(3) Sólo con respecto a las cooperativas de transporte establece la Ley una posibilidad similar al exigir en su art. 80.2.a, que las cooperativas deberán permitir la entrada de nuevos socios cuando durante más de dos años consecutivos hayan venido proporcionando, de forma continuada, servicios a otros transportistas no socios.

D) Trabajadores, Socios de Trabajo y Socios que asumen las condiciones de Cooperador y Trabajador

Este colectivo que por último mencionamos y que estudiaremos a continuación, tiene en común el prestar sus servicios personales a la Cooperativa como trabajadores, bien por contrato por tiempo determinado o por tiempo indefinido, la LV se ocupa de forma especial de los socios de trabajo que como hemos apuntado anteriormente, no hay que confundir con el socio trabajador, que es el socio de una Cooperativa de Trabajo Asociado.

Sin embargo la Ley no se ocupa —por razones obvias— del trabajador asalariado, ya que su condición hace que éste

se rija por la legislación laboral y no por las normas que regulan la cooperativa.

Tampoco se ocupa —salvo alguna matización en determinados tipos de Cooperativas— del socio que asume a la vez ambas condiciones, es socio porque participa en la actividad cooperativizada por la Cooperativa y a su vez presta su trabajo a la misma como un asalariado más.

4. DELIMITACION DE LAS DIVERSAS FORMAS DE PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA COOPERATIVA

Partiendo del art. 129.2 CE el legislador ordena por un lado, promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa, y por otro facilitar el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. Este acceso a los medios de producción más que una fórmula de participación es una fórmula de integración, que no trataremos ahora sino posteriormente al hablar de los derechos del trabajador de la Cooperativa, donde resaltaremos el análisis del socio del trabajo.

Tanto la participación del trabajador en la empresa como su acceso a la condición de socio son derechos que se tienen por ser trabajador y poseer determinados requisitos (contrato por tiempo indefinido, duración de la relación laboral, etc...) sin embargo los estudiamos separadamente porque el segundo derecho en cuanto se realiza deja de ser un derecho y se convierte en una realidad totalmente distinta: se es socio, y por tanto partícipe en la titularidad de la empresa.

Para delimitar las diversas formas de participación en la empresa, tomamos como punto de referencia la clasificación de fórmulas participativas que hace VALDES DAL-RE (4); este autor distingue:

1. Participación en la gestión como derecho no derivado de la propiedad. Dentro de este sistema distingue:

a) *Cogestión*. Sería el derecho del trabajador a partici-

(4) Vales Dal-Re: "Las cooperativas de producción" 1975, p. 237.

par en la gestión de la explotación junto al titular de ésta.

b) *Autogestión*. Como derecho de los trabajadores a gestionar y dirigir por sí mismos la empresa, con independencia de quienes sean los titulares de la misma.

Tomando como participación en la empresa la representación con voz y voto del trabajador en el Consejo Rector, podemos establecer los siguientes supuestos en una Cooperativa:

a) Existiría Cogestión cuando en el Consejo Rector están representados los trabajadores y los socios de la Cooperativa (sean a su vez trabajadores o no de la misma).

b) Existirá Autogestión, cuando sólo estén representados los trabajadores (sean socios o no). Esta fórmula podría ser aplicable a las Cooperativas de Trabajo Asociado, donde todos sus socios son a la vez trabajadores, y siempre que no tuviesen socios excedentes.

2. Participación en la gestión como derecho derivado de la propiedad, el derecho de gestión se tiene porque se ha accedido a la propiedad de los medios de producción. En este sistema no cabría la representación de los trabajadores (no socios) en el Consejo Rector.

En la Cooperativa sólo pueden darse las dos primeras fórmulas, autogestión en las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y cogestión en los demás tipos, puesto que el socio aunque no sea trabajador de la Cooperativa sigue teniendo participación en la misma (5).

Partiendo pues de que en la mayoría de las cooperativas la participación en la gestión de la cooperativa por parte del trabajador va a revestir la fórmula de cogestión, vamos a analizar hasta que punto permite la Ley valenciana esa participación.

*“Existiría
Cogestión cuando
en el Consejo
Rector están
representados los
trabajadores y los
socios de la
Cooperativa (sean
a su vez
trabajadores o no
de la misma).
Existirá
Autogestión
cuando solo están
representados los
trabajadores (sean
novios o no).*

(5) Contrariamente opina Dionisio Aranzadi, S.J. (“Las cooperativas de producción industrial” 1.ª Jornadas de Cooperativas de Euskadi 1982) p. 47 que la cogestión se aplica a la sociedad capitalista y la autogestión a la cooperativa.

5. EL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Los derechos y obligaciones del trabajador de la cooperativa como persona que voluntariamente presta sus ser-

Las leyes cooperativas y en concreto la ley valenciana establecen determinadas peculiaridades que modifican el régimen general del trabajador.

vicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la Cooperativa no vienen regulados por las leyes cooperativas sino por la normativa laboral, a pesar de que hoy en día ni la Ley valenciana ni la Ley General de Cooperativas mantengan un precepto como el art. 93 del Reglamento de 1978 en el que se decía que el estatuto del trabajador se regula por la normativa laboral estatal (6).

A pesar de ello, no podemos mantener como algún autor (7) que su estudio no interese a la Cooperativa por ser el mismo régimen el que se aplica al trabajador de estas empresas como al trabajador de otras, y ello porque como veremos las leyes cooperativas y en concreto la ley valenciana establecen determinadas peculiaridades que modifican el régimen general del trabajador.

Siguiendo con nuestro propósito de analizar el grado de participación del trabajador en la cooperativa, podemos distinguir con claridad entre las diversas formas posibles de participación y su derecho a integrarse en la cooperativa como medio para acceder a la propiedad de los medios de producción.

A) Participación del trabajador en la empresa cooperativa

Como ya avanzamos anteriormente, en el Capítulo dedicado a las innovaciones introducidas por la Constitución de 1978, la participación del trabajador en la empresa ha sido desde siempre un deseo poco fructífero. Tras la derogación de la Ley de 21 de julio de 1962 y sucesivos Decretos que la desarrollaban, por la Disposición Final tercera, del Estatuto de los Trabajadores, esta participación se encuentra regulada en el Capítulo segundo del propio Estatuto del Trabajador (artículos 61 al 76).

Nuestro punto de partida lo centramos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores (ET), según éste, el trabajador tiene como derecho básico la participación en la empresa. Esta participación se articula en el ET a través de unos órganos de representación, que pueden ser los Delegados

(6) Esta materia es por otra parte —como señala el art. 149 C.E.— de competencia exclusiva del Estado.

(7) Valdés Dal-Re: "Las cooperativas de producción" 1975, p. 255.

de Personal (en empresas de menos de 50 trabajadores) o los Comités de Empresa (en empresas de 50 o más trabajadores) (8), sin perjuicio de que existan como señala el art. 61 otras formas de participación, como en el caso de la Cooperativa (9).

Las fórmulas participativas establecidas en el ET —en nuestro caso— pueden complementarse con las establecidas en la LV de Cooperativas, sin perjuicio de que por convenios Colectivos o por contratos individuales con los trabajadores pudiesen admitirse otras modalidades de participación o extenderse las que legalmente se establecen.

En resumen podemos pues establecer las siguientes fórmulas participativas en la empresa, que por ley vienen reconocidas al trabajador de la Cooperativa:

a) *Derechos de información*

Ante el silencio de la LV sobre este derecho del trabajador debemos aplicar el ET, en cuyo art. 64.1 enumera distintas competencias que al respecto deben tener los representantes del trabajador. Entre ellas podemos distinguir (10):

1. *Derechos de información pasiva.* Los representantes de los trabajadores deben recibir información trimestral sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la producción y ventas de la misma, así como conocer el balance, cuenta de resultados y memoria.

2. *Derechos de información activa.* Tienen el derecho de emitir informes previos a la ejecución de decisiones adoptadas en la sociedad sobre los siguientes temas: cambio de estatutos, reducción de plantilla, traslado de las instalaciones, reducción de la jornada laboral, planes de formación profesional, sistemas de organización y control del trabajador. Junto a estos derechos tiene también el de informar a sus representados, con la matización que pueda suponer en determinados casos su deber de sigilo profesional.

b) *Derechos de colaboración con la empresa.*

Siguiendo con el art. 64 del ET los representantes de los trabajadores tienen derecho a colaborar con la dirección de

(8) El cómputo del número de trabajadores se realiza sin distinguir según su contrato sea temporal o por tiempo indefinido. Ley 32/1984 modificativa del Estatuto del Trabajador.

(9) El convenio 135 de la OIT contempla esa coexistencia estableciendo cautelas para que un tipo de representación no se utilice en perjuicio de la otra: "Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales, y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes" (art. 5).

(10) Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia: Lecciones de Derecho Sindical. Valencia. 1986.

la empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad, así como participar en la gestión de obras sociales establecidas en la Cooperativa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

c) Derechos de vigilancia y control.

Esta vigilancia y control se centrarán en el cumplimiento por parte de la Cooperativa de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de pactos, condiciones y usos de empresa. También vigilarán las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

d) Representación en órganos sociales.

Esta representación no está regulada en el ET aunque si se prevee su existencia, si esta se articula mediante convenios colectivos. No obstante, la legislación cooperativa si establece en esta materia:

1. Participación del trabajador en el Consejo Rector. La LV en su art. 37.4 establece que las Cooperativas en sus estatutos regularán la representación en el Consejo Rector de los trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido, cuando sean más de 20 durante el año anterior a la elección, en cuyo caso tendrá como mínimo un consejero. La Ley exige por tanto que si hay 20 trabajadores en esas condiciones, *al menos uno de ellos esté representado* con voz y voto en el Consejo Rector, el porcentaje de consejeros que pueden atribuirse en función de un número superior de trabajadores en materia que deberá regularse en los estatutos de la Cooperativa, pues la Ley no establece nada al respecto.

Estos consejeros, una vez elegidos por los propios trabajadores, no podrán ser revocados de sus cargos más que por sus representados (art. 39.3).

El incumplimiento de este deber de la Cooperativa de dar representación a los trabajadores en el Consejo Rector, viene sancionado en el art. 104.2 d, como infracción grave

que se penalizará con multa de 50.000 a 200.000 ptas.

La LGC en su art. 55.3 también regula esta participación aunque en términos menos favorables para el trabajador, pues establece que cuando una Cooperativa tenga más de 50 trabajadores con contrato por tiempo indefinido o teniendo menos, los prevean los estatutos, uno de ellos formará parte del Consejo Rector como miembro vocal, siendo elegido y revocado por el Comité de Empresa o en su defecto por los trabajadores con contrato indefinido. Esta ley es menos favorable, porque como puede verse, exige más trabajadores para poder tener participación, y no prevee como lo hace la LV la posibilidad de tener más de un consejero.

2. *Participación del trabajador en la Asamblea General.* Esta participación no se concibe por la LV como un derecho del trabajador, sin embargo, el art. 30.3 de esta Ley, así como el art. 46.6 de la LGC preveen la posibilidad de que se les dé esa participación en los estatutos o por acuerdo mayoritario de la Asamblea General, siempre que se den las siguientes condiciones:

- Los trabajadores podrán tener voz en la Asamblea General pero no voto.
- No podrán estar presentes cuando la Asamblea General delibere sobre la elección de cargos sociales.

e) Participación del trabajador en los resultados económicos de la Cooperativa.

Alonso García (11) define este derecho de participación como aquel que tiene todo trabajador, legal o convencionalmente establecido, a recibir una parte de los beneficios obtenidos por la empresa en que *representan* sus servicios, sin participar, en su caso, en las pérdidas.

El fundamento de esta institución reside, como señala el autor mencionado en el deseo de asociar al trabajador a la marcha próspera de la empresa, en cuya realidad se considera que ha tenido parte importante, y a cuyo logro ha contribuido.

En efecto, el trabajador participa en los resultados positivos pero no en los negativos, ello es lo que diferencia el

(11) Alonso García, Manuel: "Curso de Derecho del Trabajo". Ariel. Madrid 1981, p. 486.

contrato de trabajo del contrato de sociedad. El socio está a los resultados favorables como a los desfavorables, el trabajador sólo a los favorables, sin que puedan compensarse años de ganancias con años de pérdidas. Si no existen resultados positivos tampoco existe el derecho del trabajador a participar en ellos. Por otra parte debe tenerse en cuenta que esta prestación económica que el trabajador puede recibir es complementaria del salario y se añade a éste, ya que no es una retribución por el trabajo prestado.

Analizando la LV se ve claramente esta distinción, el salario a percibir por los trabajadores, que estará en función de la legislación laboral aplicable, se contabiliza como gasto general necesario para el funcionamiento de la Cooperativa (art. 58.2 b). Por lo tanto y dado que la primera operación contable es deducir de los ingresos obtenidos los gastos que señala el art. 58.2 entre ellos los salarios, la cuantía de estos no se ve afectada para nada por el resultado de tal sustracción, sea éste positivo o negativo.

Una vez deducidos de los ingresos los gastos, obtenemos el denominado "excedente neto". De éste, prevee la LV dos posibles destinos:

a) Destinar este excedente a patrimonio irrepartible (art. 58.6). En este caso la ley establece un mínimo de asignaciones que deberán hacerse.

1. Un 10% como mínimo de ese excedente se destinará a la Reserva de Formación y Promoción Cooperativa.

2. Si existiesen socios de trabajo y los estatutos lo preveen, se destinará a éstos el 20% como mínimo del excedente.

3. Necesariamente, los estatutos establecerán que se destine a los trabajadores una participación en el excedente neto total no inferior al 2% del mismo ni superior a una mensualidad del salario. No se dice claramente pero debe interpretarse que esa asignación del 2% mínima será para cada trabajador.

Esta última asignación, sí puede decirse que es una participación del trabajador en los resultados positivos de la empresa cooperativa y por tanto complementaria del salario

Necesariamente los Estatutos establecerán que se destine a los trabajadores una participación en el excedente neto total no inferior al 2% del mismo ni superior a una mensualidad del salario. No se dice claramente pero debe interpretarse que esa asignación del 2% mínima será para cada trabajador.

percibido.

b) En el supuesto de que los estatutos o la Asamblea General establezcan repartir ese excedente obtenido durante el ejercicio, la LV en su art. 59 señala a su vez una serie de asignaciones necesarias:

1. Un 30% como mínimo se destinará a la Reserva obligatoria.

2. El 10% como mínimo a la Reserva de Formación y Promoción Cooperativa.

3. Si la Cooperativa tiene trabajadores asalariados deberá satisfacer una participación mínima a cada uno de ellos del 10% del retorno medio que se haya acreditado y un máximo de una mensualidad del salario. Esta participación (art. 59.2 in fine) absorberá todas las gratificaciones en concepto de beneficios reconocidos en convenio laboral.

Este último precepto nos parece de suma importancia; en primer lugar porque se refiere a esta última participación, cuando se decide repartir el excedente y en cambio no se dice nada del concepto que tendrá la participación necesaria en excedentes si estos no se deciden repartir, la cuestión que nos planteamos es la siguiente: ¿Si una Cooperativa decide no repartir excedentes (retornos) puede el trabajador recibir ese 2% mínimo más las gratificaciones que por convenio le corresponden en concepto de participación en beneficios, o debe compensarse?

Por otra parte, otra cuestión que se plantea en el supuesto de que se decida repartir el excedente, es el alcance de los términos: "Esta participación absorberá todas las gratificaciones en concepto de beneficios reconocidos en convenio laboral", ¿Es posible que el trabajador cobre menos por este criterio de participación que si se le aplicase el convenio? Si es mayor la retribución recibida no importa, pero si es menor ¿Es justo? ¿No atenta ello contra el principio laboral de aplicación de la norma más favorable para el trabajador? Este tema se resuelve en la LGC en nuestra opinión más satisfactoriamente. Dice el art. 86.3 de esta Ley que la participación del trabajador en los resultados favorables de la Cooperativa es compensable con el complemento salarial de si-

¿Es posible que el trabajador cobre menos por este criterio de participación que si se le aplicase el convenio? Si es mayor la retribución recibida no importa, pero si es menor ¿es justo? ¿No atenta ello contra el principio laboral de aplicación de la norma más favorable para el trabajo?

milar naturaleza establecido en la normativa laboral aplicable; "en el caso de que la participación en los resultados de la Cooperativa fuera inferior al correspondiente complemento salarial, se aplicará este último".

En consecuencia, y teniendo en cuenta la normativa laboral, pensamos que el art. 59.2 in fine anteriormente transcrito sólo tendrá efectos cuando la retribución por participación en excedentes (tal y como se determina en ese artículo) sea superior a la que correspondería por aplicación del convenio laboral. En caso contrario se aplicaría ésta.

f) Participación en las actividades de formación y promoción cooperativa

Estas actividades que la Cooperativa debe desarrollar con cargo al Fondo de Formación y Promoción Cooperativa tendrán como beneficiarios —según el art. 62.3 LV— a los socios y trabajadores; en el mismo sentido, el art. 89.1.a, de la LGC establece que el Fondo de Educación y Promoción se destinará entre otras a actividades de formación y educación de sus socios y trabajadores.

Debe tenerse en cuenta —en relación con este derecho— el art. 64.1.9 ET del que ya hemos hablado, según el cual, el trabajador tiene derecho a participar en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o sus familiares. En resumen puede decirse que el derecho del trabajador a participar en estas actividades, no es sólo una participación pasiva como beneficiario, sino también activa, en cuanto puede participar en la gestión de esas actividades.

B) Integración del trabajador en la Cooperativa

La integración en la Cooperativa es un derecho más del trabajador, es el grado máximo de participación que puede tener en la Cooperativa, supone que va a participar como un socio más en la titularidad de la empresa, por esta razón tratamos la integración separadamente de las demás formas de participación.

Esta participación responde —como ya dijimos— al mandato constitucional contenido en el art. 129.2, según el cual, los poderes públicos establecerán los medios que faciliten

el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. Este mandato ha sido recogido por la LV — como expresamente reconoce su Exposición de Motivos— en el art. 16, con la regulación del socio de trabajo. Pero antes de analizar este precepto queremos dejar claro que la figura del socio de trabajo no es una institución nueva ni en nuestro derecho en general, ni en particular en la historia de las Cooperativas.

a) Derechos de Sociedades.

Como regla general se admite en el Derecho de Sociedades, que el socio pueda aportar a la sociedad, con el fin de adquirir tal condición, capital, trabajo o ambas cosas. Así, el art. 1665 del CC define la sociedad como el contrato por el que dos o más personas se obligan a poner en común dinero, bienes o industria. En términos similares define el Código de comercio en su art. 116 el contrato de compañía como aquel por el cual dos o más personas se obligan a poner en fondo común bienes, industria o alguna de estas cosas.

Ambos ordenamientos contemplan la figura del socio industrial o socio de industria, como aquel que sólo aporta a la sociedad su trabajo y por tal aportación adquiere condición de socio, sin embargo, sus derechos y obligaciones como tal, van a ser diferentes a los de los demás socios. En concreto podemos resaltar como matices más significativos los siguientes:

- Su aportación de trabajo no se computa como aportación a capital social.
- Tiene derecho a participar en las ganancias de la sociedad como el socio que menos aportación a capital social haya realizado (art. 1689 CC).
- Puede ser eximido de la participación en pérdidas (art. 1691 CC).
- Tiene derecho por su condición de socio, a participar en los órganos de la sociedad.
- No puede participar en la liquidación de la sociedad, como señala claramente el art. 1708 del CC, a no ser que

expresamente se hubiese pactado lo contrario.

El Derecho Mercantil de Sociedades contempla a su vez la existencia de diferentes fórmulas societarias, en las que —aún de forma diversa— se da la figura del socio de trabajo o socio industrial:

1. *Sociedades colectivas y comanditarias.* En las sociedades colectivas se prevee la existencia de dos tipos de socios, aquellos que aportan exclusivamente trabajo y aquellos que junto con el trabajo aportan también capital, sea en dinero, bienes o derechos. De estas dos categorías de socio, la primera puede darse o no, pero la segunda se contempla como necesaria, en cuanto que el art. 125 del C. de c. exige que en la escritura pública de la sociedad se haga constar el capital social aportado, en dinero efectivo, créditos o efectos, y como dijimos la aportación de trabajo del socio industrial no se computa como capital social.

En la sociedad comanditaria se permite que junto a estos dos tipos de socio exista también aquel que sólo aporta capital.

En ambas sociedades el socio de industria participa en los beneficios en iguales condiciones que el socio capitalista de menos participación (art. 140 C. de c.) y en las pérdidas no participa, a menos que por pacto expreso se hubiere constituido en partícipe de ellas (art. 141 del c. de c.). Tampoco participa salvo pacto expreso en contra en la liquidación de la sociedad.

2. *Sociedad Anónima.* Este tipo de sociedad, no admite la existencia de socios industriales, los socios deben aportar para adquirir tal condición (art. 11.4 LSA) metálico, bienes o derechos, por tal razón establece la Ley de Sociedades Anónimas (LSA) en su art. 33 que será nula la creación de acciones que no respondan a una efectiva aportación patrimonial a la sociedad. En consecuencia, si no se da esa efectiva aportación patrimonial, no hay acción, y si no se tienen acciones, no se es socio.

Sin embargo esta norma se ha interpretado ambiguamente con el fin de dar participación al trabajador en la titularidad de la sociedad, lo que comunmente se conoce co-

mo el "accionariado obrero". Las fórmulas para conseguirlo son variadas pero podría destacarse la que consiste en prestar temporalmente servicios no remunerados o remunerados parcialmente, a la Sociedad; de esta forma el trabajador adquiere un derecho de crédito frente a ella, derecho que puede aportar a capital social a cambio de asumir la condición de socio accionista, en cuanto se acuerde una ampliación de capital. El medio empleado para integrar al trabajador en la sociedad anónima consigue el efecto buscado, pero no puede afirmarse que se es socio por ser trabajador, sino por haber aportado al capital social bienes o derechos, en este caso un derecho de crédito laboral.

3. *Sociedad de Responsabilidad Limitada.* En este tipo de sociedad, como en la anónima, para ser socio se debe aportar a capital social, metálico, bienes o derechos (art. 7.7 LSRL), a pesar de que puedan exigirse otro tipo de aportaciones, de trabajo por ejemplo, como prestación accesorio (art. 10 LSRL). Pero en todo caso, esa aportación de trabajo tampoco integraría el capital social, simplemente daría derecho a participar por tal concepto en los beneficios y sobre todo lo que nos interesa destacar es que la condición de socio se adquiere por aportar capital, aunque al margen se obligue a los socios a aportar trabajo. Solamente el trabajador podría adquirir su condición de socio en esta sociedad, cómo en la anónima, aportando un crédito por su trabajo no remunerado.

b) Cooperativas.

Para entender en el ámbito de las Cooperativas lo que supone la integración del trabajador como socio de la misma, debe tenerse en cuenta que las exigencias o requisitos que deben cumplir los socios en estas entidades son diferentes de las sociedades anteriormente vistas.

En las sociedades civiles y en las mercantiles, se puede ser socio, si se aporta capital o trabajo, con las peculiaridades que hemos señalado, sin embargo, en la Cooperativa en principio para ser socio se requiere:

- Aportar el capital social acordado. Así se establece

En la Cooperativa no se podrá por tanto ser socio sólo por aportar capital social, sino que deberán utilizarse los servicios de la misma, esto es, si se trata de una CTA deberá además aportarse trabajo, si se es socio de una Cooperativa de consumo, se deberá ser consumidos, ...etc. Se dan por tanto más exigencias para ser socio de una Cooperativa que para ser socio de cualquier otra sociedad.

como primer deber de todo socio de la Cooperativa (art. 22.a de la LV).

- Estar interesado en utilizar los servicios de la Cooperativa (rt. 15 LV), por ello se impone como deber de todo socio, en el art. 22.e el participar en las actividades de la Cooperativa en la forma y cuantía establecida.

Ambas circunstancias deben darse conjuntamente, por eso establece el art. 14 in fine, que nadie podrá pertenecer a una Cooperativa como empresario, contratista, capitalista, ni con ningún otro título análogo. En la Cooperativa no se podrá por tanto ser socio sólo por aportar capital social, sino que deberán utilizarse los servicios de la misma, esto es, si se trata de una CTA deberá además aportarse trabajo, si se es socio de una Cooperativa de consumo, se debe ser consumidor, etc. Se dan por tanto más exigencias para ser socio de una Cooperativa que para ser socio de cualquier otra sociedad. En consecuencia, la integración del trabajador en la Cooperativa no puede tener el mismo sentido como veremos que el que tiene en otras sociedades.

La figura del socio de trabajo —como dice Paz Canalejo (12)— no cabía en la Cooperativa antes de 1974, en efecto, fue la Ley de 19 de diciembre de 1974, en su art. 48.3 la que reguló por primera vez esta figura. En ella se establecía que el trabajador de la CTA que tuviese más de un año de antigüedad en la Cooperativa, y lo solicitase debería ser admitido como socio. Si el trabajador lo era de otro tipo de Cooperativa también cabría esta posibilidad, si los estatutos lo hubiesen previsto.

Con posterioridad, el Reglamento de 1978 reguló en su art. 20 la admisión de los trabajadores asalariados como socios de trabajo, entendiéndose que esta figura —tal como reza la Exposición de Motivos de este Real Decreto— constituye un vehículo de real integración de la población trabajadora de las Cooperativas en estas instituciones.

Por tanto, como ya habíamos adelantado, el socio de trabajo no es una institución nueva en el mundo cooperativo, sin embargo la LV de Cooperativas supone toda una in-

(12) Paz Canalejo: "Notas sobre la nueva figura del socio de trabajo". Revesco. Estudios Cooperativos n.º 48, p. 33.

novación en cómo ha configurado actualmente esta figura, debido sin duda al reforzamiento de su posición tras la promulgación de la Constitución de 1978. En efecto, la posibilidad de integrar al trabajador como socio, que se configuraba antes de 1978 como una potestad de los socios cooperadores; según lo acordasen o no los estatutos, se determina ahora por el legislador como necesaria, siempre que se den los requisitos que se establezcan en la ley.

C) Procedimiento de integración.

Para adquirir el trabajador la condición de socio, exige la LV en su art. 16 el cumplimiento de una serie de requisitos:

1.— Ser trabajador de la Cooperativa por contrato por tiempo indefinido.

2.— Que se solicite la conversión en socio, mediante una solicitud que debe presentar el trabajador aspirante al Consejo Rector. La decisión que este adopte y que debe ser motivada, podrá recurrirse ante la Asamblea General.

3.— Si así lo establecen los estatutos, el trabajador aspirante deberá superar un período de prueba, previo a la solicitud, que no será superior a 6 meses contados desde que inició la prestación laboral indefinida para la Cooperativa.

Cuando por el contrario, lo que se quiere es acceder a socio de trabajo de una CTA, los requisitos son diferentes. En este caso, la Ley en su art. 72 exige:

1.— *Ser trabajador* de la Cooperativa por contrato de tiempo indefinido.

2.— Poseer más de un año de antigüedad en la empresa. Durante ese año pensamos que no es exigible que la relación laboral haya sido indefinida, pudiendo darse la antigüedad aunque la relación laboral haya sido temporal, puesto que la función que cumple en este tipo de Cooperativa, la exigencia de antigüedad suple la posibilidad de establecer un período de prueba, que en esta Cooperativa no se puede dar.

3.— Solicitar la conversión ante el Consejo Rector.

Estos requisitos son mínimos y necesarios, el procedimiento en sí para llevar a cabo la integración deberá regularse imperativamente en los estatutos aunque en el momento de constituirse la Cooperativa, no existiesen trabajadores asalariados y no se prevea su existencia, así lo establece el art. 10 de la Ley, al enumerar las menciones mínimas que deberán contener los estatutos: las condiciones para ingresar como socio de trabajo de los asalariados a la Cooperativa. Condiciones que deberán ser siempre —como dice al art. 16.1— “equitativas”.

Tal y como en estos artículos se regula la integración del trabajador como socio de la Cooperativa, puede afirmarse que todo trabajador podrá acceder a socio si su relación laboral con la Cooperativa es por tiempo indefinido, bastando para ello que lo solicite. Cabría preguntarse en este tema, ¿Hasta qué punto viene obligada la Cooperativa a admitir como socios a estos trabajadores? La Ley se ha limitado a fijar el principio general y no ha previsto la posibilidad de que —por causas justificadas— a la Cooperativa no le convenga esa conversión. La LGC al regular la figura del socio de trabajo hace depender su existencia de que la Cooperativa en sus estatutos la admita o no (art.30). La LV es más rigurosa, exige su existencia y los presupuestos necesario para la misma; sin embargo, pensamos que ante causas justificadas puede negarse a admitir como socio a un trabajador aunque éste cumpla todos los presupuestos que la Ley exige. En todo caso, el problema siempre podrá plantearse ante los tribunales siguiendo el procedimiento de impugnación de acuerdos que regula la ley.

6. EL SOCIO DE TRABAJO.

Socio de trabajo será aquella persona que teniendo un contrato laboral por tiempo indefinido con la cooperativa haya solicitado su integración como socio y, habiendo superado las pruebas pertinentes en su caso, se le haya admitido.

A) Peculiaridades de la integración en la Cooperativa frente a otras sociedades.

En las sociedades civiles para ser socio basta con aportar capital, trabajo o ambas cosas, el que aportase solamente trabajo será un socio de industria.

En las sociedades mercantiles distinguimos las personalistas de las capitalistas. En las primeras (Sociedades colectivas y comanditarias) bastaba aportar trabajo exclusivamente para ser socio, y en las segundas (Sociedad anónima y sociedad de responsabilidad limitada) para ser socio debía necesariamente aportar capital.

En las Cooperativas —como vimos también— para ser socio se exigía:

- Desembolsar las aportaciones comprometidas a capital.
- Utilizar los servicios de la cooperativa.

La primera exigencia se mantiene incluso para el socio de trabajo, nada dice la Ley de excluir a éste de esa necesaria aportación a capital social, lo único que ordena es que los estatutos establezcan las condiciones económicas siempre equitativas para hacer posible la conversión en socio de trabajo (art. 16 LV).

Más claramente, la LGC en su art. 31.1 exige que en todo caso para adquirir la condición de socio deberá desembolsar la cuantía que fijen los estatutos.

Podemos ver ya claramente algunas diferencias fundamentales entre los diversos tipos de sociedades. En las sociedades civiles y en las mercantiles personalistas, con sólo aportar trabajo se puede alcanzar el estatus de socio. En las sociedades mercantiles capitalistas y en las cooperativas, necesariamente debe aportarse capital social.

Ello es así, porque en la cooperativa lo que es fundamental para atribuir la condición de socio, no es tanto el aportar o no capital social como el utilizar los servicios de la cooperativa, por ello dice el art. 15 LV que toda persona interesada en utilizar los servicios de la cooperativa tiene dere-

En las sociedades civiles y en las mercantiles personalistas, con sólo aportar trabajo se puede alcanzar el estatus de socio. En las sociedades mercantiles capitalistas y en las cooperativas, necesariamente debe aportarse capital social.

cho a ingresar en ella, salvo causa justificada. Esta es la nota que caracteriza por tanto al socio de trabajo de la cooperativa; y por ello, el art. 16 contiguo al que hemos mencionado, regula la figura del socio de trabajo, como una excepción a la regla general, el socio de trabajo es socio aunque no participe en la actividad cooperativizada (13).

El socio de trabajo es socio aunque no participe en la actividad cooperativizada.

B) Normativa aplicable.

Ya hemos visto como en el socio de trabajo confluyen dos ordenamientos principalmente, como socio le aplicaremos las leyes de cooperativas y como trabajador la normativa laboral (legal y convencional).

Tomando al socio de trabajo en su aspecto societario más que laboral, las peculiaridades de su régimen jurídico se establecen en su art. 16 LV, sin embargo otras muchas normas hacen referencia a este socio a lo largo de la Ley, incluso se matiza el régimen jurídico de este socio —como veremos— en función del tipo de cooperativa a la que pertenece.

Finalmente y con carácter supletorio, establece la ley en su art. 16.2 que a los socios de trabajo se les aplican las normas de esta ley que protegen a los socios de las CTA, es decir, a los socios trabajadores.

C) Derechos y obligaciones que asume por su nueva condición.

Como consecuencia de haber adquirido el trabajador la condición de socio, va a asumir un nuevo estatus jurídico el cual, vamos a analizar a continuación. Dice el art. 16.1 LV que los estatutos deberán establecer los módulos de equivalencia, equitativa, para participar los socios de trabajo en los derechos y deberes sociales. En el mismo sentido, habla la LGC en su art. 30.3 de una "ponderada participación en las obligaciones y derechos económicos".

El problema que presenta la aplicación de este principio general, es determinar ese módulo de equivalencia. Para ello es fundamental conocer que módulos de participa-

(13) Nosotros no nos inclinamos a favor ni en contra — puesto que la Ley Valenciana no dice nada— de considerar el trabajo prestado como actividad cooperativizada, pero sin embargo seguimos empleando la denominación de "socios cooperadores" a los que participan en las actividades y servicios de la cooperativa, y "socios de trabajo" a los que aportan su trabajo.

ción en los derechos y obligaciones de la cooperativa tienen los demás socios y compararlos posteriormente con los que equitativamente le corresponderían al socio de trabajo; para ello vamos a analizar como se determina esa participación en los principales derechos y deberes del socio.

a) Participación en la actividad económica de la cooperativa.

Ya vimos como era requisito fundamental para ser socio de la cooperativa, estar interesado en utilizar los servicios de la misma.

Ello se traduce una vez se es socio, en el derecho a participar en esa actividad cooperativizada (art. 20,a) y a su vez, en el deber de participar en ella (art. 22,e). También vimos anteriormente como habría que interpretar estas normas para hacerlas compatibles con la existencia del socio de trabajo:

- Por aplicación analógica del art. 30,1 LGC entenderíamos que esta obligación es aplicable también al socio de trabajo, pero la actividad cooperativizada de éste consiste en la prestación de su trabajo.

- Otra posibilidad, dado que la ley valenciana no contiene un precepto como el art. 30,1 LGC sería entender que esa regla general no es aplicable al socio de trabajo, y el socio de trabajo no participa en la actividad cooperativizada, por ello aparece como excepción en el artículo siguiente.

Se tome una u otra interpretación, el problema fundamental reside en la valoración de esa aportación. En la cooperativa, la participación de los socios en muchos derechos y obligaciones se determina en función de su contribución a la actividad cooperativizada, contribución que es homogéneamente valorada. La dificultad se dará por tanto al tener que homogeneizar con equidad la contribución de este socio que aporta trabajo.

Una cuestión distinta, pero que podría plantear algún problema en la práctica es si dado el caso de la existencia de un socio de trabajo, éste estuviera interesado en utilizar los servicios de la cooperativa. ¿Tendría derecho a ingresar en ella, en concepto de socio cooperador? Podría ser el ca-

En la cooperativa, la participación de los socios en muchos derechos y obligaciones se determina en función de su contribución a la actividad cooperativizada, contribución que es homogéneamente valorada. La dificultad se dará por tanto al tener que homogeneizar con equidad la contribución de este socio que aporta trabajo.

so por ejemplo del trabajador de una cooperativa de consumo, que adquiere la condición de socio de trabajo y posteriormente desea ser socio consumidor. Este tema por su importancia y por existir en nuestra legislación alguna norma que lo contempla, lo analizaremos posteriormente en el capítulo siguiente.

b) Participación en actividades sociales.

Esta participación constituye a su vez derecho y deber de todo socio (art. 20,a y 22,g). En cuanto al módulo de participación que cada socio tendrá, la Ley no dice nada y por tanto tampoco puede deducirse la que correspondería al socio de trabajo; su determinación deberá venir por los estatutos y en la mayoría de los casos, todo socio sea de trabajo o no, participará en esas actividades en condiciones de igualdad.

c) Desembolsar a capital social la cuantía que establezcan los estatutos.

El art. 22,a de la LV establece como deber de todo socio, el desembolso a capital social de las aportaciones comprometidas. Respecto del socio de trabajo no indica con claridad si también está obligado a realizar esa aportación.

La LGC si es más clara en este punto; tras regular en el art. 30 la figura del socio de trabajo, el artículo siguiente declara —y debe interpretarse referido también a este tipo de socio— que en todo caso para adquirir la condición de socio deberá desembolsarse la cuantía que fijen los estatutos.

En este mismo sentido debe interpretarse la LV, para adquirir la condición de socio de trabajo, la ley exime de participar en la actividad cooperativizada, pero no de la obligación de participar en el capital social, lo único que la ley exige es que se facilite el cumplimiento de ese deber, por ello dice el art. 16,1 que los estatutos deberán establecer las condiciones económicas siempre equitativas para permitir la conversión del trabajador en socio de trabajo. Algún autor ha interpretado esta exigencia en el sentido de facilitar al trabajador la capitalización de la aportación que debe realizar, reteniendo por ejemplo un porcentaje de su sa-

Los estatutos deberán establecer las condiciones económicas siempre equitativas para permitir la conversión del trabajador en socio de trabajo. Algún autor ha interpretado esta exigencia en el sentido de facilitar al trabajador la capitalización de la aportación que debe realizar, reteniendo por ejemplo un porcentaje de su salario con este fin. También podría interpretarse como no hacer excesivamente gravosa para el trabajador esa aportación.

lario con este fin. También podría interpretarse como no hacer excesivamente gravosa para el trabajador esa aportación, fundamentándose posiblemente en el art. 51,3 que permite diferentes aportaciones a capital social en proporción a los módulos de utilización de los servicios de la cooperativa por los socios.

d) Responsabilidad por las deudas de la cooperativa.

Como contrapartida por la integración en la cooperativa, el socio de trabajo va a asumir responsabilidades frente a esta entidad por las deudas que contraiga y operaciones que realice con terceros. La responsabilidad asumida será la misma que para el resto de socios. Por tanto dependerá de que la cooperativa sea de responsabilidad limitada o ilimitada. Si no establecen nada los estatutos, la Ley prevee que la cooperativa es de responsabilidad limitada, en este caso la responsabilidad de los socios por las deudas sociales queda limitada al importe nominal de las aportaciones sociales efectivamente desembolsadas o comprometidas a capital social.

Por el contrario, si los estatutos determinan que la cooperativa es de responsabilidad ilimitada, los socios responderán ilimitadamente y de forma mancomunada simple, salvo que los estatutos digan otra cosa.

e) Participación en órganos sociales.

Continuando con la aplicación práctica del principio de participación equitativa de los socios de trabajo en los deberes y derechos sociales, y ante la ausencia de una norma específica, diremos que el socio de trabajo como todo socio de cooperativa de primer grado tiene derecho a un voto en la Asamblea General. Si se trata de una cooperativa de segundo grado o ulterior, la ley permite que los socios de trabajo sean socios de la misma (art. 14,1) pero no señala en este caso el número de votos que le pueden corresponder. Lo único que establece es que en las cooperativas de segundo o ulterior grado cada una de las "cooperativas aso-

ciadas'' podrá ejercer un número de votos proporcional al de socios que agrupa o a la actividad realizada, y si se trata de una cooperativa de primer grado cada socio tendrá un voto; por tanto, no resuelve la cuestión planteada. La Ley General permite también la existencia de socios de trabajo en cooperativas de segundo o ulterior grado, pero da opción a que estos socios tengan más de un voto en la Asamblea General puesto que *en su art. 47 no habla de cooperativa, término que es aplicable tanto a las cooperativas como a los socios de trabajo.*

En el Consejo Rector el socio de trabajo puede participar como cualquier otro socio, con derecho a elegir y a ser elegido para el mismo. Pero la ley exige en su art. 37,4 que las cooperativas en las que los socios de trabajo alcancen un 10% de la totalidad de socios o un mínimo de 50, los estatutos sociales tendrán que regular el procedimiento para dar una respuesta estable en el Consejo Rector a los socios de trabajo que en este caso tendrán como mínimo un consejero. Este consejero sólo podrá ser revocado de su cargo por los socios de trabajo. Esta norma tiene por fundamento conseguir una representación más democrática de este colectivo minoritario con el fin de que sus intereses estén siempre presentes en la actuación del Consejo Rector.

Con relación a los demás órganos, y ante la ausencia de una norma específica podemos concluir que como otro socio, el de trabajo podrá formar parte de la Comisión de Recursos y de la Comisión de Control de la Gestión.

f) Participación en los resultados económicos.

El socio de trabajo, en su anterior condición de trabajador tenía —como vimos— derecho a participar en los resultados favorables de la actividad económica de la empresa pero no en los desfavorables, y ello porque su relación con la cooperativa era laboral y no societaria.

En las sociedades mercantiles capitalistas, los socios no asumen salvo pacto en contrario, las pérdidas generadas en el ejercicio económico, para ello existen los fondos de reserva. En los tipos de sociedad personalista así como en la

cooperativa, la regla general se invierte, y por consiguiente los socios participan tanto en los beneficios generados como en las pérdidas sufridas, excepto el caso que pasamos a ver del socio de trabajo.

La Ley Valenciana mantiene al respecto una postura contraria al resto de la legislación societaria. La legislación mercantil, en relación con las sociedades colectivas y comanditarias establece que el socio de industria participará en la distribución de beneficios como el socio capitalista de menor participación, pero en cambio, salvo pacto en contra, no responderá de las pérdidas (art. 140 y 141 del C. de c.). En las sociedades civiles, el socio de industria, puede ser eximido de toda responsabilidad por las pérdidas, y si no lo es, responderá de éstas, en las mismas proporciones con que participa en los beneficios esto es, como el socio capitalista de menor aportación (art. 1689 y 1691 del C.C.).

En las cooperativas, a diferencia de las sociedades vistas no se determina la participación en beneficios de los socios de trabajo; sólo exige la Ley —tanto valenciana como general— que esa participación sea equitativa (14). Respecto de la participación en pérdidas, las soluciones dadas por la Ley Valenciana y la Ley General son en cambio divergentes. Para la Ley General las pérdidas que pudieran corresponderle asumir al socio de trabajo, se imputarán al Fondo de reserva y en su defecto, a los socios usuarios, en la cuantía necesaria para garantizar a los socios de trabajo una compensación mínima igual al 70% de las retribuciones satisfechas en la zona por igual trabajo, y en todo caso, no inferior al importe del salario mínimo interprofesional (art. 30,3 LGC).

Frente a esta norma que aunque permite imputar al socio de trabajo pérdidas, le garantiza al menos el salario mínimo interprofesional, la Ley Valenciana se limita a establecer que las pérdidas serán imputables a los socios en proporción a su participación en las operaciones sociales (art. 60,1 LV).

Esta última norma resulta claramente más perjudicial para el socio de trabajo que su correlativa en la Ley General, aun-

(14) Y regula un supuesto excepcional para el caso de que la cooperativa estatuaría o asambleariamente decida destinar la totalidad del excedente neto del ejercicio a patrimonio irrepartible. En este supuesto ya vimos que si habían en la cooperativa trabajadores asalariados debía reconocérseles necesariamente una participación en los excedentes. Si por el contrario existen socios de trabajo, dice la Ley en su art. 58.6 que los estatutos "podrán" establecer que se les asigne una participación sobre el excedente que no podrá ser inferior al 20% ni superior a dos mensualidades de salario".

Interpretando literalmente la Ley Valenciana ésta hace al socio de trabajo responsable de las pérdidas originales en el desarrollo de la actividad cooperativizada, solución contraria a la de la Ley General y que nos parece criticable, al no garantizar al menos el salario mínimo interprofesional.

que responda a una más efectiva integración en la cooperativa. ¿Podría darse el caso de un socio de trabajo que por causa de las pérdidas sufridas por la cooperativa, viese reducido su salario por debajo del mínimo interprofesional? Pensamos que la solución debería ser negativa. La Ley Valenciana sólo hace una expresa referencia en el art. 72,3 a los trabajadores que aspirando a la condición de socios de Cooperativa de Trabajo Asociado se encuentren en período de prueba; dice el citado artículo que durante ese período, los trabajadores tendrán derecho a retornos, "siendoles imputables igualmente las pérdidas de ejercicio". En este mismo caso dice la Ley General por el contrario, que este trabajador tendrá en ese período los mismos derechos y obligaciones que los socios pero "no les alcanzará la imputación de pérdidas que se produjesen en la cooperativa durante el período de prueba".

De ambos preceptos se deduce que una vez adquirida la condición de socios se asumirán las pérdidas producidas durante el ejercicio económico, pero ambas normas se referían a las CTA y en estas el estatus del socio trabajador es diferente al del socio de trabajo. El socio trabajador es en realidad un socio cooperador y por ello participa en las pérdidas, caso que no es el del socio de trabajo.

En conclusión, interpretando literalmente la Ley Valenciana ésta hace al socio de trabajo responsable de las pérdidas originadas en el desarrollo de la actividad cooperativizada, solución contraria a la de la Ley General y que nos parece criticable, al no garantizar al menos el salario mínimo interprofesional.

D) Especialidades por el tipo específico de cooperativa.

Todo lo anteriormente visto sobre el socio de trabajo podemos decir que es la regla general. El art. 16 LV señala: "Los trabajadores con contrato por tiempo indefinido de cualquier cooperativa con excepción de las de trabajo asociado, tendrán derecho a convertirse en socios de trabajo", en el mismo sentido, el art. 30 LGC establece "En las sociedades cooperativas de primer grado que no sean de Trabajo

Asociado o de Explotación Comunitaria de la Tierra, y en las de segundo o ulterior grado, los estatutos podrán prever al admisión de socios de trabajo...”.

Ambas leyes excluyen a las CTA y la estatal además a las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra, del régimen anteriormente visto. La razón es que no cabe al menos en la CTA la existencia de socios de trabajo, pues todos los socios aportan trabajo de ahí que se denominen socios trabajadores. Junto a estas cooperativas, la Ley Valenciana también establece algunas matizaciones que merecen la pena resaltarse, respecto de la Cooperativa de Enseñanza y de la de Transporte.

a) Cooperativa de Trabajo Asociado.

Estas cooperativas asocian a personas físicas que mediante la aportación de su trabajo junto con una aportación indispensable al capital social, realizan cualquier actividad económica o profesional de producción de bienes o servicios destinados a terceros (art. 72,1 LV). En ellas, no cabe la figura del socio de trabajo porque como vimos, lo peculiar de éste es que no participaba en la actividad cooperativizada por la cooperativa, es decir, no era socio cooperador, pero precisamente su condición de trabajador asalariado por tiempo indefinido le permitía —conforme con la Ley— acceder a socio de trabajo. En la CTA la actividad cooperativizada es precisamente la aportación de trabajo. Si un trabajador aporta sus servicios está participando en la actividad cooperativizada y por ello la Ley le concede más facilidades para acceder a la condición de socio.

b) Cooperativa de Explotación Comunitaria de la Tierra.

Según la Ley Valenciana, éstas tienen por objeto poner en común tierras u otros medios de producción a fin de crear y gestionar una única empresa. En ellas nos encontramos socios que aportan el derecho de uso y aprovechamiento de tierras, maquinaria y otros medios de producción, y por otro lado, habrán socios que aporten también o exclusivamente su trabajo. De estos socios, dice la Ley Valenciana (art. -71,2) que tendrán la condición de socios de trabajo y por tanto

se regirán por el art. 16 anteriormente comentado.

Sin embargo, la Ley General ya hemos visto como en el art. 30 excluía la aplicación de las normas reguladoras del socio de trabajo al socio de este tipo de cooperativa y concretamente al socio que sólo presta su trabajo, por ello dice el art. 136,1 LGC: "Pueden ser socios de las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra: b) Las personas físicas que, sin ceder a la cooperativa derechos de disfrute sobre bienes, presten su trabajo en la misma y que tendrán únicamente la condición de socios trabajadores". Consecuente con ello, el legislador aplica a estos socios las normas establecidas para los socios trabajadores de las CTA (art. 136,3 LGC).

El socio de trabajo es una simbiosis de socio y de trabajador, no es completamente ni lo uno ni lo otro. Hemos visto como la ley valenciana potencia más su condición societaria que laboraral al hacerle partícipe de las pérdidas. La L.G.C. en cambio parece inclinarse más en defensa de su situación laboral. En el fondo de la dualidad existe un verdadero conflicto de principios.

c) Cooperativas de Enseñanza y de Transportes.

Las cooperativas de Enseñanza Mixta vienen reguladas en el art. 79,c LV y nos interesa en concreto porque en su párrafo tercero establece que la imputación de pérdidas garantizará al socio de trabajo una compensación equivalente al salario mínimo interprofesional. El hecho de establecer la Ley esta garantía sólo en relación al socio de trabajo de las Cooperativas de Enseñanza y no como norma general como hacía la Ley General nos hace pensar que en efecto el deseo del legislador ha sido hacer partícipe al socio de trabajo en los resultados económicos de la cooperativa en igualdad de condiciones que el resto de socios, exceptuando los socios de trabajo de las Cooperativas de Enseñanza.

Lo anteriormente señalado para la cooperativa de Enseñanza Mixta es igualmente aplicable a la cooperativa de Transportes Mixta por cuanto que el art. 80,c que las regula, se remite a lo establecido para esas Cooperativas de Enseñanza.

E) Doble condición societaria y laboral. Conflicto entre los principios de defensa de los derechos laborales e igualdad de los socios. Principales problemas.

El socio de trabajo es una simbiosis de socio y de trabajador, no es completamente ni uno ni lo otro. Hemos visto como la Ley valenciana potencia más su condición societa-

ria que laboral al hacerle participe de las pérdidas. La LGC en cambio parece inclinarse más en defensa de su situación laboral. En el fondo de la dualidad existe un verdadero conflicto de principios; el art. 3 de la LV establece como principios cooperativos la igualdad de derechos políticos y económicos entre los socios y el derecho de los socios a participar en la distribución de los excedentes de ejercicio en proporción a los servicios cooperativos utilizados. Frente a estos principios, nos encontramos con que éste socio es un trabajador y por tanto está sometido a una normativa de carácter necesario e irrenunciable que tiende a protegerle y favorecerle, con máximas tales como la aplicación al trabajador de las normas que le sean más beneficiosas.

En el caso de un trabajador que accede a socio de una CTA, es decir a socio trabajador, no se plantea el problema anterior, para Valdés Dal-Re (15) el ser admitido como socio implica que cesa su relación laboral anterior y por tanto se es responsable de las pérdidas de la cooperativa como cualquier otro socio; en cambio, si se es socio de trabajo de otro tipo de cooperativa, se mantienen ambas relaciones, y como dice Menéndez Pidal (16) el socio que es contractualmente obrero de su cooperativa, participa como socio en pérdidas y ganancias, y como obrero en el salario mínimo.

Entre los principales problemas que se plantean como consecuencia de asumir el socio de trabajo ese doble condición societaria-laboral, podemos resaltar:

a) Aportación a capital social.— El socio de trabajo como todo socio tienen necesariamente que participar en el capital social de la cooperativa aportando o comprometiéndose a aportar una cantidad. La Ley no señala cuál debe ser esa aportación, pero el art. 15 LV establece que los estatutos podrán prever que su cuantía sea igual para cada socio o que sea proporcional a los módulos de utilización de los servicios de la cooperativa por cada uno de ellos. Si los estatutos prevén que todo socio aportará al capital social la misma cuantía no hay problema, éste surge cuando se acuerda que la participación sea proporcional a los

(15) Valdés Dal-Re: "Las cooperativas de producción" 1975 p. 257.

(16) Citado por Lluís y Navas: "Derecho de cooperativas" Tomo I Barcelona 1972, Ed. Bosch. p. 518.

módulos de utilización de los servicios de la cooperativa, pues en tal caso y dado que el socio de trabajo no utiliza esos servicios, será más difícil determinar cuál ha de ser esa contribución. Por tanto, es tarea de los socios el valorar esa aportación de trabajo y valorarla lo más equitativamente posible como exige la Ley.

b) Participación en resultados económicos.— El socio de trabajo como trabajador que es tiene derecho a un salario, éste se determinará conforme a la normativa laboral. Ese salario es independiente —como vimos— de los resultados obtenidos en el ejercicio económico, por eso la ley computa el importe de los servicios prestados por los socios, como gastos (art. 58,3 LV) que deben deducirse de los ingresos ordinarios obtenidos.

Si en el ejercicio se hubiesen producido excedentes, y se deciden repartir, dice la Ley en su art. 59,3 que el reparto se hará en proporción a las operaciones hechas por cada socio con la cooperativa.

El Código de comercio y el Código civil, valoraban la aportación de trabajo en cuanto a la distribución de beneficios, como la aportación del socio capitalista que menos hubiese contribuido a capital social. La Ley Valenciana y la Ley General no parecen haber seguido este criterio para aplicarlo en la cooperativa; en estas entidades tiene mayor valor la aportación de trabajo que en las sociedades, pero la Ley solo dice que, se tome el criterio que sea, el módulo de participación del socio de trabajo en los resultados económicos se va a dar —al menos en las cooperativas valencianas— tanto si estos son positivos como negativos.

(17) El art. 18.2 LV contempla el supuesto de expulsión del socio de trabajo, cuando habiendo decidido el Consejo Rector la expulsión se recurra este acuerdo ante la Asamblea General. En estos casos dice la Ley que los derechos que al socio de trabajo le corresponden por su condición societaria podrán ser suspendidos si así lo decide el Consejo Rector, manteniendo por contra sus derechos laborales.

c) Disolución de esa doble condición.— En este apartado nos proponemos tratar dos cuestiones, por un lado qué ocurre cuando el socio de trabajo abandona su relación societaria y por otro lado la cuestión inversa, qué ocurrirá si lo que abandona es su relación laboral.

Respecto de la principal cuestión, esto es, cuando el socio de trabajo abandona su relación societaria, el art. 17 LV establece que todo socio puede en cualquier momento darse

de baja de la cooperativa. Igualmente, regula el art. 18 LV la posibilidad de expulsar al socio en caso de falta grave.

El art. 19 al regular la reponsabilidad y obligaciones del socio que ha causado baja, establece que ésta seguirá obligado al cumplimiento de los contratgos y otras obligaciones que haya asumido con la cooperativa independientemente de la condición de socio. Este artículo no se refiere en concreto al socio de trabajo pero le es perfectamente aplicable; por tanto el socio de trabajo que cause baja en la cooperativa casará de ser socio de la misma pero mantendrá en ella su condición de trabajador.

En ambos casos la baja supone la extinción de la relación societaria entre trabajador y cooperativa (17), pero no afecta su relación laboral. El art. 19 al regular la responsabilidad y obligaciones del socio que ha causado baja, establece que éste seguirá obligado al cumplimiento de los contratos y otras obligaciones que haya asumido con la cooperativa independientemente de la condición de socio. Este artículo no se refiere en concreto al socio de trabajo pero le es perfectamente aplicable; por tanto el socio de trabajo que cause baja en la cooperativa cesará de ser socio de la misma pero mantendrá en ella su condición de trabajador.

Si el supuesto es el contrario es decir, el socio cesa en su relación laboral, la Ley no dice nada al respecto, sin embargo, podemos suponer y las siguientes razones lo apoyan, que ello sería causa suficiente para cesar también como socio:

1.— En primer lugar, la prestación de trabajo que realiza el socio de trabajo equivale o constituye, por llamarlo como la LGC su aportación a la actividad de la cooperativa. El no cumplir esa aportación es como establece el art. 18,3,b) causa de expulsión del socio.

2.— Si no presta su trabajo en la cooperativa ni es socio cooperador, la única relación que mantiene con la misma es la aportación de capital que hizo y como señala el art. 14,4 LV nadie puede pertenecer a una cooperativa como capitalista.

3.— Finalmente, la LGC en su art. 122 al regular las CTA trata el caso de que por ciertas causas el socio trabajador vea suspendidos temporalmente sus derechos y obligaciones de socio. Esto, que cabe aplicar igualmente al socio de trabajo ya que son normas que se aplican supletoriamente (art. 30,2 LGC), supone una excepción a la regla general mientras se trate de una suspensión temporal y por las causas que la Ley regula, mantendrá sus estatus de socio, pero si el cese es definitivo, perderá su condición de socio.

7. EL SOCIO DE TRABAJO QUE ASUME TAMBIÉN LA CONDICIÓN DE COOPERADOR.

Hasta el momento venimos empleando el término de "socio de trabajo" como aquel que no perteneciendo a una Cooperativa de Trabajo Asociado es socio por aportar sus servicios a la cooperativa, junto con la indispensable aportación a capital social; y entendemos por "socio cooperador" aquel que participa en los servicios de la cooperativa, bien fuese consumiendo, aportando bienes, derechos, etc...

Hecha esta aclaración previa, pretendemos a continuación analizar en que medida es posible que una misma persona asuma a su vez la condición de socio de trabajo y de socio cooperador, y de ser posible, como se regularía su estatus.

Es posible —como ya anticipamos en el capítulo anterior— que un socio de trabajo pretenda participar en la actividad cooperativizada, por ejemplo, siendo consumidor en la Cooperativa de Consumo en que trabaja, o aportando sus productos en la Cooperativa Agraria para la que trabaja. En estos casos, nos preguntamos si tiene algún derecho a asumir la condición de socio cooperador, y de ser posible, si ello supone perder la de socio de trabajo.

La Ley Valenciana no responde a esta cuestión, sin embargo indirectamente resolviendo otras cuestiones, parece dar una solución. A lo largo de la Ley, y en concreto cuando se regulan las diferentes clases de cooperativas, se prevee en tres de ellas la posibilidad de ser socio de trabajo y socio cooperador a la vez, en las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra, en la de Enseñanza Mixta, y en las de Transporte Mixtas.

La primera viene definida (art. 71) como aquella que tiene por objeto poner en común tierras u otros medios de producción a fin de crear y gestionar una única empresa o explotación agraria. Entre las personas que pueden ser socios de la misma diferencia la Ley:

- Socios que ceden el derecho de uso y aprovechamiento de tierras, maquinarias, etc.

A lo largo de la Ley, y en concreto cuando se regulan las diferentes clases de cooperativas, se prevee en tres de ellas la posibilidad de ser socio de trabajo y socio de cooperadas a la vez: en las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra, en las de Enseñanza Mixta y en las de Transporte Mixta (...) sólo en este tipo de cooperativas pueden coincidir las condiciones de socio por su trabajo y por ser cooperador, ya que sólo para ellas lo ha previsto la ley.

- Socios que prestan su trabajo como socios de trabajo.
- Socios que además de prestar su trabajo, ceden el derecho de uso y aprovechamiento de bienes.

Estos últimos son los que nos interesan, de ellos dice la Ley, que tendrán la condición de socios de trabajo y establece que los retornos se les acreditarán en proporción a los anticipos laborales y a las rentas que abone la cooperativa por la cesión del uso de los bienes.

En relación a la Cooperativa de Transportes Mixta, no establece nada la Ley al respecto, pero se remite (art. 80.2.c) a la regulación que hace de la Cooperativa de Enseñanza Mixta. Esta viene regulada en el art. 79.2.c y en ella caben como en la Cooperativa de Explotación Comunitaria de la Tierra tres tipos de socios, los que ceden el uso de inmuebles, instalaciones u otros bienes, lo que prestan su trabajo, y los que prestan su trabajo y además ceden bienes. A estos últimos les reconoce la condición de socios de trabajo y al igual que en la Cooperativa de Explotación Comunitaria de la Tierra, regula la forma de distribuir los excedentes.

En relación al tema de si por ser socio en ambos conceptos (por ambos aportó capital social, por ambos recibe retornos o asume pérdidas) cabría pensar si se tiene voto doble en las decisiones que adopta la asamblea general, la Ley no establece nada, salvo una regla general y tajante por la que cada socio tiene un voto y que es aplicable a este supuesto. En el mismo sentido, el art. 136.2 de la LGC establece: en todo caso, a cada socio le corresponderá un solo voto, con independencia de que simultanee o no la condición de socio con la de cedente del goce de bienes a la cooperativa.

Tras este análisis de la Ley, no cabe responder más que, sólo en este tipo de cooperativas pueden coincidir las condiciones de socio por su trabajo, y por ser cooperador, ya que sólo para ellas lo ha previsto la Ley.

En los demás casos, pensamos que la solución para el socio de trabajo que quiere ser socio cooperador consistirá en que solicite su ingreso como tal en la cooperativa, y en

caso de ser admitido cesaría en su condición de socio trabajador y pasaría a ser socio cooperador que además presta sus servicios por cuenta ajena a la cooperativa como trabajador asalariado.

8. CONCLUSIONES.

Hemos comenzado el presente trabajo exponiendo que la fórmula cooperativa como prototipo de empresa comunitaria era la que mejor permite responder al mandato del art. 129.2 de la CE de promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y establecer los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

Partiendo pues de esta exigencia hemos analizado la actual Ley Valenciana de Cooperativas n.º 11/1985 de 25 de octubre, y en ocasiones comparativamente la Ley General de Cooperativas n.º 3/1987 de 2 de abril, para comprobar hasta que punto se ha materializado ese mandato.

Para hacer más claro ese análisis hemos diferenciado entre participación de la empresa cooperativa por parte del trabajador como primer eslabón, e integración como medio por el cual el trabajador se convierte en socio de trabajo accediendo con ello a la propiedad de los medios de producción de la empresa.

De las diferentes formas de participar en las empresas cooperativas, que no todas están contempladas en la Ley de Cooperativas, sino en la legislación laboral, hemos destacado la participación en los órganos sociales y en los excedentes de ejercicio. En ambos casos, la Ley Valenciana es más progresista y beneficiosa para el trabajador que la Ley General; así, exige menos trabajadores para poder tener representación en el Consejo Rector y permite tener más de un consejero, que la Ley General no. También permite la representación de estos —a diferencia de la Ley General— en la Comisión de Recursos y en la Comisión de control de Gestión.

En relación con la participación del trabajador en los excedentes del ejercicio; la Ley Valenciana los prevee incluso cuando no se decida su reparto, y si se decide, señala la cuantía mínima que necesariamente deberá reservársele; en cambio, la Ley General prevee que se le asignen al trabajador parte de los excedentes que se repartan, pero no establece ni la cuantía ni la forma de distribuirse, tema que deja a regulación de los estatutos.

La integración del trabajador como socio de la cooperativa se hacía depender anteriormente, así como en la actual Ley General de que se haya previsto en los estatutos. La Ley Valenciana en cambio parece imponerlo como necesaria cuando en el trabajador se dan unos requisitos mínimos que la propia Ley establece. La adquisición de la condición de socio de trabajo exige necesariamente contribuir con una participación al capital social, con la cual se responde de las deudas que pueda asumir la cooperativa en caso de ser de responsabilidad limitada y con todo su patrimonio si la responsabilidad de la cooperativa es ilimitada.

Otras modificaciones importantes que sufre el trabajador por su incorporación a la vida societaria de la cooperativa hacen alusión a su participación en los órganos sociales y en los resultados económicos del ejercicio. En la Asamblea General, como trabajador a lo máximo que podía acceder era a tener voz, con la integración tendrán como cualquier otro socio voz y un voto. En el Consejo Rector podrán votar y ser votado, y además tener una representación estable en el mismo cuando alcancen cierto número de socios de trabajo.

En la participación en los resultados del ejercicio económico es donde posiblemente se den más innovaciones. Por un lado participa en el reparto de excedentes e incluso recibe parte de ellos aunque se acuerde destinar los mismos a patrimonio irrepatriable; la cuantía en que participan podrá ser igual que los demás socios o, en proporción a las operaciones realizadas con la cooperativa, módulo que en el caso concreto deberá fijarse equitativamente dado que el

socio de trabajo no es cooperador. En relación con las pérdidas, como trabajador no respondía de ellas, ello era como dijimos, lo que diferenciaba la relación laboral de la societaria, el trabajador no asume pérdidas, el socio si. El socio de trabajo es considerado en este aspecto por la Ley Valenciana como un socio más y le hace participar en esta reponsabilidad, mientras que la Ley General que también le hace partícipe le garantiza el menos que las mismas no podrán reducir su retribución por debajo del salario mínimo interprofesional, es decir, la Ley General valora más en este aspecto su condición laboral que la societaria.

Finalmente cabe reseñar que aunque todavía se está lejos de conseguir una equitativa participación de los trabajadores en la vida de las empresas y sobre todo de su integración. La legislación cooperativa es la más avanzada al respecto, y en concreto la Ley Valenciana consideramos que ha puesto unos cimientos fuertes que permitirán al trabajador de estas cooperativas que por la misma se rigen, una mayor participación y unas mayores facilidades para integrarse como socio de las mismas.