



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social
y Cooperativa, nº 52, agosto 2005, pp. 387-409**

La discriminación del trabajo cooperativizado

Manuel García Jiménez

Universidad de Córdoba

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa

ISSN: 0213-8093. © 2005 CIRIEC-España

www.ciriec.es www.uv.es/reciriec

La discriminación del trabajo cooperativizado

Manuel García Jiménez

Universidad de Córdoba

RESUMEN

El trabajo cooperativizado siempre ha estado situado en una zona limítrofe de la legislación laboral. En España, después de algunos períodos de cierto nivel de protección, sobre todo a partir de 1999, se vive una etapa, al menos desde un punto de vista jurídico, de discriminación, que contrasta con el llamamiento internacional de la OIT, a través de la Recomendación 193, sobre la necesidad de aplicar toda la legislación laboral a los socios trabajadores. Ello exige reflexionar las reformas que habría que acometer y la forma de llevarlas a cabo en el Estado de las Autonomías.

PALABRAS CLAVE: Autoempleo, cooperativas, cooperativas de trabajo asociado, discriminación laboral, legislación laboral.

CLAVES ECONLIT: J230, J540, J790, K312, P130.

La discrimination du travail coopératif

RÉSUMÉ: Le travail coopératif était toujours placé dans une zone confinante de la législation industrielle. En Espagne, après quelques périodes de certain niveau de protection, particulièrement de 1999, une étape vit, au moins d'un point de vue juridique, de discrimination, qui contraste avec l'appel international de l'OIT, à travers la Recommandation 193, sur le besoin d'appliquer toute la législation industrielle aux associés travailleurs. Il exige de bien réfléchir aux réformes qu'il serait nécessaire d'y avoir entreprennent et la façon d'exécution d'eux en État Autonome.

MOTS CLÉ: Autoemploi, sociétés coopératives, la société coopérative d'ouvriers, discrimination de travail, législation industrielle.

Discrimination against cooperative employment

ABSTRACT: Cooperative employment has long been condemned to the fringes of employment legislation. In Spain, although protection was afforded it for some time, particularly from 1999 onwards, a certain amount of discrimination, from a legal viewpoint at least, can now be discerned. This is at odds with the demand made by the ILO in Recommendation 193 regarding the need to apply all employment legislation to the members of cooperatives. This requires a reappraisal of the reforms that would need to be made and the means of implementing them in the State of Autonomies.

KEY WORDS: Self-employment, cooperatives, associated labour cooperatives, employment discrimination, employment law.

1.- Introducción

1.1 Orígenes de la cooperativización del Trabajo

Desde sus orígenes, el cooperativismo se orientó, junto al consumo y al ahorro, a la producción; mediante la asociación del trabajo en una empresa propiedad de los trabajadores (Aranzadi, 1976; Garrido Tortosa, 1973). Pero ello, no sólo como una fórmula para poder trabajar y huir de la miseria y de la explotación, sino como un instrumento de participación económica y solidaridad, para la emancipación y superación del trabajo como mercancía, que permitiera cambiar las condiciones de vida de los trabajadores mediante una mejor organización del trabajo y del lugar en el que se realiza, donde la persona, desarrollando todas sus capacidades y habilidades, pudiera alcanzar un desarrollo pleno. Estos objetivos los encontramos, aunque con orientaciones diversas, en las propuestas de los grandes reformadores sociales del siglo XIX: Saint-Simon, Fourier, Owen, Buchez, Luis Blanc, Stuart Mills, Marx, Engels, entre otros (Giner, 1987, Monzón, 1989).

Sin embargo, desde muy pronto, a pesar de compartir un origen común, (Reventós, 1960; Garrido, 1973) surgen recelos, desconfianzas e incomprensión por parte ciertos sectores del movimiento obrero, que ven en las cooperativas de producción una forma egoísta de solucionar el propio problema, olvidando la conciencia y la solidaridad de clase (Artola, 1981:385; Valdés, 1975:62), y a no considerar a sus integrantes verdaderos trabajadores; identificando “trabajo” como el realizado libremente, por cuenta ajena, dependiente y asalariado (Alonso Olea, 1981). Todo esto ha conducido al alejamiento y desinterés de las organizaciones sindicales en general, y a no tener en cuenta, a la hora de plantear sus reivindicaciones, las necesidades de aquellos que trabajaban en cooperativas. Otro tanto podríamos decir de las organizaciones empresariales.

Reconociendo el hecho de su organización productiva (la cooperativa es empresa), desde un punto de vista jurídico y doctrinal, dado que, en principio, el “trabajo asociado” no reúne las anteriores notas identificativas, ha existido una polémica en torno a si los socios trabajadores de la cooperativa de producción deberían ser considerados como trabajadores autónomos, independientes, o por cuenta de la cooperativa, al objeto de su inclusión o no dentro del ámbito protector del Derecho del Trabajo (Alonso Soto, 1986), cuyo contenido se ha desarrollado, en buena medida por los impulsos reivindicativos del movimiento obrero, para regular el trabajo dependiente o asalariado, o sea, las relaciones entre el patrón y sus empleados; haciéndoles también extensivas determinadas medidas estatales de protección y asistencia.

Dejando a un lado aquellos posicionamientos que defiende su naturaleza como trabajo autónomo. Dado que en la cooperativa, por pequeña que sea su organización productiva, no se da el trabajo individual ni autónomo. El socio trabajador aporta a ella su trabajo y sus frutos, y los resultados económicos del trabajo cooperativizado, una vez puesto en el mercado, los recibe la cooperativa, quedándose con parte del valor añadido por el trabajo y distribuyendo otra entre los socios en proporción a su participación.

Las principales posturas la podemos situar, con diversas posiciones intermedias, entre su consideración como una *relación social* (Valdés, 1975). Dado que la relación de trabajo que no reúna los supuestos (libre, productivo, por cuenta ajena y dependiente) que califican una relación como laboral, queda excluida del ámbito protector y tuitivo del ordenamiento laboral, salvo disposición expresa del legislador; la relación de trabajo cooperativo no puede ser calificada de relación jurídico-laboral. Ello no impide que la obligación de trabajar se vincule a una relación societaria. En este sentido la relación de trabajo cooperativizado sería una relación social, en virtud de la cual el socio queda obligado a prestar un trabajo en las condiciones fijadas estatutariamente (obligación asumida en el contrato de sociedad y asentada en la relación social) (Valdés, 1975:263-282), “aunque la realidad social de su trabajo obligue a dotarles de ciertas garantías y derechos, sin marginarles plenamente de las normas laborales”, “como si de verdad fueran trabajadores por cuenta ajena, camino iniciado por al Ley de Cooperativas de 1974” (Bayón Chacón, G, 1975:15-18). Frente a ello, se defiende que, aunque la relación nace del contrato de sociedad, no es una relación social, sino una *relación laboral* en sentido estricto del concepto, con todas sus consecuencias, dado que en la misma se darían las notas que caracterizan el trabajo por cuenta ajena. (Santiago R, 1988).

El resultado práctico de dicha polémica, y su reflejo en la legislación, ha sido, y continúa siendo, el que a veces el socio trabajador se ha visto excluido de la protección y del reconocimiento de ciertos de derechos, medidas asistenciales y garantías comunes, para hacer frente a una condiciones de trabajo que él no desea.

Es cierto que en las cooperativas las realidades son muy diversas. En las muy pequeñas, el individuo suele gozar de gran autonomía y control sobre sus propias actividades, pero el cotidiano contacto personal y directo acerca el trabajo individual al del grupo y las decisiones se pueden tomar de manera permanentemente fluida. Pero en las cooperativas un poco mayores (15 ó 20 socios), por no hablar de medianas o grandes empresas, la organización es casi idéntica a la de una empresa convencional, la división del trabajo y la organización suelen venir determinadas por el mercado del producto, el socio ya no suele tener todo el control de los procesos productivos y de la organización, y es totalmente ajeno a los resultados finales de su trabajo, aquí las decisiones estratégicas, aunque los socios tengan el control y acuerden las orientaciones a medio y largo plazo, se toman centralizadamente y en interés de la propia empresa, aunque ello incluya la exclusión de algunos socios. Todo, por tanto, muy parecido a cualquier empresa y a otras participadas, en alguna medida, por los trabajadores. Y sin embargo, nadie cuestiona la aplicación de toda la protección laboral a los socios trabajadores de las sociedades laborales.

2.- Regulación del trabajo cooperativizado en España

2.1. Antecedentes

A partir del último tercio del siglo XIX, encontramos referencias legislativas al cooperativismo de trabajo, dirigidas a las “cooperativas de producción”, junto a las de crédito y consumo (Gálvez, 2004). Las disposiciones de mayor alcance serán: El *Código de Comercio de 1885*, donde en su artículo 124 se establece que sólo quedan sujetas a las disposiciones del código cuando se dedicaren a actos de comercio extraños de la mutualidad; y la *Ley de Asociaciones de 1887*, que en el artículo 1 las incluía en su ámbito, al objeto de los requisitos y procedimiento para su constitución y el reconocimiento de su existencia legal.

Sin embargo, no será hasta la *Ley de Cooperativas de 1931*¹, cuando se delimite un concepto, se fije su ámbito y se regule su constitución, organización y funcionamiento. En su artículo 24, como una modalidad dentro de las de productores, consideraba *cooperativas de trabajadores* las que tuvieran por finalidad primordial mejorar el rendimiento y las condiciones de trabajo personal de sus asociados, “ejecutando en común obras y servicios para terceros”, “conduciendo cooperativamente talleres, fincas y centros de producción, o “realizando cualesquiera otras operaciones que dentro de las disposiciones legales y los principios cooperativos sean conducentes al mejor cumplimiento de sus fines”.

Como condiciones necesarias para este tipo de cooperativa, que no distan mucho de las más recientes, se establecían: En primer lugar, que la distribución de excedentes, después de atender el Fondo de Reserva y las obras sociales, se repartiría proporcionalmente al valor asignado al trabajo personal puesto por los asociados en la obra común; en segundo lugar se establece la prohibición de emplear de modo permanente otros trabajadores que los propios asociados, salvo para la realización de trabajos complementarios, o el concurso profesional del personal técnico o de contabilidad, hacer frente a excesos de trabajo imprevistos, prevención de daños inminentes, reparación de accidentes, entre otros; el número máximo de aprendices y sus condiciones de trabajo, incluso para los asociados, debían ajustarse a lo establecido, con carácter general, para la actividad de la cooperativa; el total de jornadas de trabajo hechas por el personal no asociado, por unos u otros motivos, no podía exceder de un tercio de las hechas por los cooperadores durante un año; y por último, que el excedente producido se debía invertir en obras sociales en las que pudiesen participar los trabajadores no asociados.

1.- Decreto-ley 4 de julio 1931, determinando lo que ha de entenderse por Sociedad Cooperativa y fijando sus condiciones legales y las normas para su régimen; y Decreto 2 de octubre 1931. Reglamento para su aplicación.

Esta Ley de 1931, fue derogada parcialmente por la de la *Ley de Cooperativas de 27 de octubre de 1938*; ley de guerra dictada contra el cooperativismo democrático. En ella, desaparecen las de trabajadores y, dentro de una nueva clasificación (art. 4), se contemplan las cooperativas de productos profesionales, que se subdividen atendiendo a la naturaleza de la actividad ejercida. Posteriormente, la *Ley de Cooperación, de 2 de enero de 1942*, que derogó definitivamente la Ley republicana, si tenemos en cuenta el rigor y la calidad técnica de la Ley de 1931, es una chapuza y constituye una burla al movimiento cooperativo. En ella, se establecería, como nuevo tipo, la cooperativa industrial, cuyo objeto era el mejoramiento económico y social de las explotaciones de sus socios. Sin embargo, en su Reglamento de 1971, se introdujo (Art. 48) una subdivisión dentro de las industriales, distinguiendo entre las que asociaran a comerciantes, industriales y profesionales, de las que “asocien a trabajadores para la producción de obras y servicios”. En definitiva, se estaba regulando la *asociación del trabajo* de sujetos que asumen la obligación de prestar un trabajo de forma personal y directa, aunque sin ofrecer un contenido o referencia jurídica concreta sobre tales sujetos (VALDES, 1975: 150-162).

2.2. Paulatina laboralización de los socios trabajadores.

En este sentido, una de las primeras referencias la encontramos en 1947, cuando coincidiendo con un proceso de extensión del concepto de trabajador, a efectos de la Previsión Social, a diversos colectivos a los que se consideraba situados al margen del ordenamiento laboral, se amplía su acción protectora a los “socios trabajadores” de las cooperativas en general, primero como asimilados a trabajadores por cuenta ajena², aunque más tarde fueron excluidos del ámbito de los seguros sociales³, pasando posteriormente, los socios de las cooperativas industriales, a incorporarse a la Mutualidad de Trabajadores Autónomos⁴, siguiendo una evolución compleja, accidentada y sorprendente, duramente criticada por la doctrina laboralista (De la Villa, 1961).

Para poner fin a dicha situación, la *Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social*, incluyó en su Campo de Aplicación a los socios trabajadores de las Cooperativas de Producción, a cuyo objeto preveía la creación de un Régimen Especial para el colectivo. Esta previsión, se man-

2.- Por OM 17-6-47, se establece que quienes presten su trabajo una Sociedad Cooperativa tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena y disfrutarán de los beneficios establecidos para sus respectivas actividades profesionales; más tarde (OM 10-1-48) se exceptúan las Cooperativas en las que sean todos los socios, y sólo éstos, quienes presten sus servicios en ellas; posteriormente (OM 11-6-52) se aplica la legislación social de previsión a los socios cooperadores que trabajen en las Cooperativas, de cualquier tipo; por último, el Texto Refundido de la Ley y el Reglamento de Accidentes de Trabajo (OM 22-6-56), consideraba trabajadores por cuenta ajena, a efectos de accidentes de trabajo, a los socios de las “Cooperativas Industriales”.

3.- Por Orden (Comunicada) 15-12-58, se excluye a los socios de las “Cooperativas Industriales” tanto del régimen de los Seguros Sociales como del Mutualismo laboral.

4.- Concediéndose la opción a los socios cooperadores que en su día se incorporaron al Mutualismo Laboral, como socios voluntarios (OM 10-9-54), el derecho de optar entre continuar en la misma situación o pasar a encuadrarse en la Mutualidad de Trabajadores Autónomos. (OM 23-3-63).

tuvo en el Texto Articulado de 1966 y en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1974. Durante todo ese período, que se extendió hasta enero 1979, se vivió una situación provisional, a la espera de un Régimen Especial que nunca llegó a existir⁵.

2.3. Un régimen laboral para las cooperativas

La Ley 52/1974, de 19 de diciembre, General de Cooperativas, que entraría plenamente en vigor, después de un período de suspensión, una vez aprobada la Constitución Española, mediante Real Decreto 2710/1978, de 16 de noviembre, por el que se aprueba su Reglamento, incorpora diversas normas sobre el régimen laboral de las cooperativas; unas destinadas a los trabajadores asalariados de las cooperativas en general, y otras específicamente destinada a las nuevas “cooperativas de trabajo asociado”⁶, que define como “las que asocien ante todo y típicamente a trabajadores organizados en Empresas o colectivamente para, mediante su personal trabajo ejecutar obras, tareas o servicios para terceros” (Art. 108, Reglamento), y donde se configuran los aspectos básicos que, a partir de entonces, van a definir el régimen del trabajo cooperativizado.

Con carácter general, declara la aplicación de la legislación laboral a las relaciones de trabajo entre la cooperativa y sus trabajadores asalariados, a los que se les reconoce el derecho a participar en los beneficios (que tienen carácter salarial) y para los que ofrecen fórmulas de participación y de integración en la cooperativa en calidad de “socio de trabajo” (que por primera vez se regula en nuestro Derecho)⁷, sin menoscabo de sus derechos laborales y en igualdad de condiciones con los demás socios, y su presencia, en determinados supuestos, en el Consejo Rector.

En las cooperativas de trabajo asociado, se limita la utilización del trabajo asalariado a un número de trabajadores fijos, sin computar aprendices, no superior al 10 por ciento de los socios. Estos trabajadores, tienen derecho a una participación en los beneficios igual al 25 por ciento de lo que hubiera correspondido al socio trabajador que prestare igual o similar actividad, en proporción al tiempo trabajado, que debería abonarse incluso cuando dichos resultados no se distribuyeran, en todo o en parte, entre los socios como retornos. Además, se reconoce el derecho a los trabajadores con contrato indefinido con un año de antigüedad a ser admitidos como socios, si lo solicitan en el plazo de seis meses.

5.- En primer lugar, la Disposición Transitoria Primera del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, que regula el Régimen Especial de Autónomos, dispuso que, a efectos de su inclusión en este Régimen, los socios trabajadores se consideran asimilados a trabajadores por cuenta propia, mientras que para las coberturas de accidentes de trabajo quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, debiendo las cooperativas tener cubiertos los riesgos de accidentes de trabajo de sus socios. Sólo un año después, el Decreto 2566/1971, de 13 de agosto, sobre Seguridad Social de los socios trabajadores de las cooperativas de producción, establecía que, en tanto se regulara el Régimen Especial, los socios trabajadores de Cooperativas de Producción, dichos socios quedaban asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Pero manteniéndose las situaciones anteriores, entre ellas, la Disposición Transitoria Primera del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, y concediendo el derecho de opción a las cooperativas afectadas.

6.- Condensando “en un solo precepto las normas especiales que desde 1931 vienen reconocidas a favor de las Cooperativas Obreras de Producción”. Exposición de Motivos del Reglamento de 1978.

7.- Artículo 48.3, de la Ley; y 20, 57, y 95 del Reglamento.

Respecto a sus socios trabajadores, reconociendo la *vis atractiva* que el ordenamiento laboral ofrece sobre ellos, introduce los siguientes puntos de asimilación:

- *Su inclusión en la Seguridad Social.* La cooperativa puede optar en sus estatutos por que la integración de sus socios trabajadores en la Seguridad Social se realice, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, o como trabajadores autónomos, en el Régimen que corresponda según su actividad⁸.
- *Defensa del nivel mínimo de sus anticipos laborales.* Los socios trabajadores tienen derecho a recibir periódicamente, en períodos no superiores al mes, anticipos laborales en cuantía similar a los salarios medios de la zona y sector de actividad para los distintos puestos de trabajo y categorías profesionales. En cómputo anual, deberían ser de cuantía igual al salario mínimo interprofesional, de forma que su falta de cobertura durante más de dos anualidades podía ser causa de disolución. Estos anticipos gozaban de “las mismas garantías de percepción que las percepciones salariales”.
- *Somete sus conflictos con la cooperativa a la jurisdicción laboral.* Que se resolverán aplicando, con carácter referente, la Ley General de Cooperativas, su Reglamento y restantes normas de aplicación y desarrollo, y los Estatutos de la Cooperativas. Al respecto, se delimita las cuestiones contenciosas sometidas a esta jurisdicción y regula un procedimiento especial⁹.

En concreto, el marco que se diseña para la prestación del trabajo cooperativizado era, a grandes rasgos, el siguiente:

- a) La pérdida de la condición de socio determina como consecuencia el cese de la prestación de trabajo en la cooperativa.
- b) Se establece la posibilidad de un período de prueba, no superior a seis meses, durante el que se puede resolver la situación por decisión unilateral, se aplaza el desembolso del capital y el aspirante no tiene derecho de voto ni le alcanza ninguna responsabilidad económica por las actividades de la cooperativa, disfrutando de los beneficios de la Seguridad Social, según la modalidad por la que estatutariamente se hubiera optado para los socios trabajadores. También pueden asistir con voz a las reuniones y tienen derecho a los retornos, en su caso.
- c) Los estatutos debían definir los elementos básicos de su organización funcional interna.

8.- Derogándose la previsión legal de un Régimen Especial de socios de cooperativa, contenida en la Ley General de la Seguridad Social (Art.10.2 g. Decreto Legislativo 2065/1974, de 30 de mayo. Texto refundido); y el Decreto 2566/1971, de 13 de agosto, sobre Seguridad Social de los socios trabajadores de las cooperativas de producción. Manteniéndose la obligación de tener cubiertas la contingencias de accidentes de trabajo a las cooperativas cuyos socios estuviesen asimilados a trabajadores autónomos.

9.- Artículos 113 y 114 del Reglamento.

2.4. Irrupción del Derecho cooperativo autonómico

La Constitución de 1978 va a suponer un nuevo marco para el desarrollo del Cooperativismo, derivado del artículo 129.2, que dispone que “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”. Así como de la distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas y los respectivos Estatutos de Autonomía (Arts. 148 al 150).

Todo ello exigía que se abordaría, con una nueva actitud derivada de la valoración del cooperativismo por la Constitución, y de acuerdo con las competencias del Estado y de las Autonomías, la construcción de un marco jurídico favorable para las sociedades cooperativas.

Ante la falta de promulgación de la anunciada Ley General de Cooperativas estatal (Vicent Chuliá, 1980:152)¹⁰, algunas de las Comunidades Autónomas con competencias exclusivas sobre la materia, empezando por el País Vasco en 1982, sobre todo después del respaldo recibido por parte del Tribunal Constitucional¹¹, fueron promulgando sus propias Leyes de Cooperativas¹².

En todas ellas se mantiene el esquema general del régimen laboral que había diseñado la Ley de 1974 y su Reglamento de 1978. Respecto a las cooperativas que no asocian trabajo se mantienen la previsión de la participación de los trabajadores asalariados en el Consejo Rector, excepto en la Ley del País Vasco, y en los excedentes, excepto en la Ley andaluza; también contemplan la opción estatutaria de permitir su acceso a la condición de socio de trabajo (que en la Ley valenciana se considera un derecho de los trabajadores fijos de todas las cooperativas).

En las cooperativas de trabajo asociado, se mantiene la misma limitación en cuanto al uso del trabajo asalariado (en Cataluña sin superar nunca el número de cincuenta), y el derecho de los trabajadores contratados por tiempo indefinido de acceso a la condición de socio, sin período de prueba, si lo solicitan y cumplen los demás requisitos estatutarios.

En cuanto a los socios trabajadores, en la Ley andaluza se exige tener capacidad legal para contratar el trabajo, mientras que en la catalana y la vasca ser mayor de 16 años; el período de prueba se mantiene en un máximo de 6 meses, salvo para técnicos cualificados o directivos, que en Cataluña puede ser de hasta 9 meses y en la Comunidad Valenciana alcanzar el año. En cuanto a las condi-

10.- En 1979, se iniciaron los trabajos de redacción de un Anteproyecto de Ley de Cooperativas, comprometiéndose el Gobierno a la presentación del Proyecto antes de abril de 1980. El planteamiento adoptado estaba en la línea de aceptar la competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas en materia cooperativa y elaborar una Ley-marco estatal, en no más de una docena de artículos, encaminada a armonizar la legislación autonómica, en base al artículo 150.3 de la Constitución. Esta solución, con ser necesaria, no pasaba de ser una medida coyuntural, ya que, además, habría que elaborar otra Ley para los territorios sin competencias legislativas.

11.- En su Sentencia 72/1983, de 29 de julio, sobre la Ley Vasca, validó, según lo establecido en su Estatuto de Autonomía, la competencia exclusiva, dada la no reserva estatal, delimitando su ámbito territorial y los contenidos propios de la legislación cooperativa.

12.- Ley 1/1982, de 11 de febrero, sobre cooperativas del País Vasco; Ley 4/1983, de 1 de julio, de Cooperativas de Cataluña; Ley 2/1985, de 2 de mayo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas; Ley 11/1985, de 25 de octubre, de cooperativas de la Comunidad Valenciana.

ciones de trabajo, todas excepto la vasca se remiten a los mínimos establecidos en la legislación laboral o con carácter general. Sólo la Ley andaluza se refiere a los anticipos laborales y el derecho de los socios trabajadores a devengarlos por una cuantía no inferior a los salarios de la zona para la respectiva actividad y categoría.

Por último, en todas, menos la valenciana, se menciona la previsión sobre Seguridad Social contemplada en la Ley de 1974, y en la del País Vasco, además, las relativas a las cuestiones contenciosas y su remisión a la "jurisdicción laboral".

2.5. Ley 3/1987, de 3 de abril, General de Cooperativas

Con evidente retraso, como si nada hubiera pasado en el panorama legislativo español¹³, dice su Exposición de Motivos que la reforma del régimen jurídico de las Sociedades Cooperativas era una exigencia que venía reclamada, por los cambios experimentados en el sistema político español y en la estructura del Estado, la atribución de distintas competencias en materia cooperativa a las Comunidades Autónomas, así como por el mandato Constitucional del Art. 129.2.

La nueva Ley General de Cooperativas estatal, mantuvo también el esquema general y la orientación laboralizante de las relaciones de trabajo cooperativizado marcadas por la Ley de 1974 y el Reglamento de 1978.

Respecto a los trabajadores asalariados de las cooperativas que no asocian trabajo. No redundo, por obvia, en la plena aplicación de la legislación laboral a sus relaciones con la cooperativa, pero se mantienen las especialidades de la legislación de 1974, como la posibilidad de regular estatutariamente su acceso a la condición de socios de trabajo (Art. 30); su participación en el Consejo Rector, debiendo uno de ellos formar parte del mismo en las cooperativas con más de 50 trabajadores fijos, y en aquellas con menos que lo establezcan los estatutos del Consejo Rector, elegido por el Comité de Empresa y en su defecto por los trabajadores con contrato por tiempo indefinido (Art. 55); así como su participación en los excedentes (Art.86).

En cuanto a las cooperativas de trabajo asociado, como principal novedad, introdujo la regulación de algunas cuestiones "relacionadas con la problemática que plantea en toda empresa la prestación de trabajo y a la que no es ajena la cooperativa"¹⁴, relativas al trabajo de menores, la capacidad, el tiempo de trabajo, la suspensión temporal de la obligación de trabajar, garantías por cambio de empresario, suspensión temporal y baja obligatoria del socio por causas objetivas (Alonso Soto, 1987:287-333).

13.- Por ejemplo, presenta como la mayor novedad de la Ley, en relación a las clases de cooperativas, la regulación, "por primera vez en nuestro Derecho, de las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra". (Cuando anteriormente había sido regulada por las Leyes vasca, andaluza y valenciana.

14.- Exposición de Motivos.

En primer lugar, se prohíbe la admisión de los menores de 16 años. Los menores de 18 y mayores de 16, en determinadas circunstancias, pueden ser socios, aunque sin poder realizar trabajos nocturnos ni aquellos que el Gobierno declare nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional o humana. También se establece que los extranjeros puedan ser socios trabajadores de acuerdo con la legislación específica reguladora de la prestación de su trabajo en España.

Respecto al tiempo de trabajo, se establecen, a partir de los contenidos básicos fijados, en ese momento, por el Estatuto de los Trabajadores, minimizando los mínimos y maximizando los límites máximos, diversas normas sobre jornadas de trabajo, descanso mínimo semanal, permisos, fiestas y vacaciones anuales, “reservando un amplio margen de autonomía a la cooperativa”.

También se incorporan, determinados supuestos en los que el socio trabajador tiene derecho a suspender temporalmente la obligación de prestar su trabajo. Se faculta a la cooperativa, cuando concurren causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, para que pueda acordar la suspensión del derecho del socio a prestar su trabajo e incluso la baja obligatoria del mismo. Introduce también, una regulación orientada a resolver diversos problemas que se venían produciendo en supuestos de sucesión de empresas, contratas y concesiones. Y se declaran aplicables a los centros de trabajo de estas cooperativas las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo.

Se mantiene los límites en la contratación de trabajadores asalariados, aunque no el derecho de acceso a la condición de socio trabajador.

Por otra parte, el período de prueba, con carácter general, se mantiene con un período máximo de seis meses, pero para determinados supuestos puede ampliarse hasta 18, limitando su número al 10 por ciento de los puestos de trabajo de la cooperativa y sin que, en ningún caso, el número de socios prueba pueda ser superior a uno por cada diez o fracción de los socios de pleno derecho; dos cuando éstos no superen los diez y tres cuando sean más de diez y no más de veinte.

Se establecen las bases de un régimen disciplinario laboral, diferente del societario, y se mantiene la delimitación de cuestiones contenciosas que se remiten al orden social y el procedimiento especial de la legislación de 1974.

En cuanto a los anticipos laborales, aunque se mantienen en una cuantía similar a las retribuciones del sector en la zona, desaparecen las garantías salariales y deja de ser causa de disolución el que, en cómputo anual y durante dos años, no alcance una cuantía igual al salario mínimo interprofesional.

Por último, la opción sobre Seguridad Social, quizás previendo una futura mejor ubicación, se saca del articulado y se recoge en la disposición adicional 4ª, con la expresa exclusión de los socios trabajadores del Fondo de Garantía Salarial¹⁵.

Una vez aprobada la Ley de 1987, las cuatro leyes autonómicas de Cooperativas vigentes sufrieron algunas modificaciones que, en determinadas cuestiones, supuso un acercamiento a las disposiciones laborales introducidas por la Ley estatal (Cataluña, 1991, País Vasco, 1993, Valencia, 1995 y Andalucía, 1999). Adaptación a la que se sumarían, también en alguna medida, las nuevas Leyes Autonómicas que se fueron promulgando (Navarra, 1989; Galicia, Aragón, 1998; y Madrid, 1999).

Simultáneamente, determinadas cuestiones que afectaban a los socios trabajadores y de trabajo pasaron a ser reguladas por disposiciones de aplicación general¹⁶.

2.6 Huida del Derecho del trabajo

La Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, quería dejar claro el carácter social de la relación de trabajo cooperativizado y su exclusión del ámbito de la legislación laboral. Expresamente así lo señala, cuando, a continuación de la definición del objeto de la cooperativa de trabajo asociado (Art. 80), dice que “la relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria”. Después, cuando, refiriéndose a los anticipos, que ya no son laborales sino “societarios”, dice que no tienen la consideración de salario. También, cuando enfatiza, aunque esto no es nuevo, que la pérdida de la condición de socio provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa. Todavía, refiriéndose a la aplicación de las normas sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales, matiza que lo será “teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios que le vincula con su cooperativa”. Así, quien tiene la competencia para extender al trabajo cooperativo determinadas medidas de protección y tutela, parece querer dejar la vía libre a las Autonomías que tienen la facultad exclusiva para regular tales relaciones societarias internas¹⁷.

En este sentido, las principales innovaciones de la Ley estatal de 1999, en relación con la cooperativa de trabajo asociado son:

- La Capacidad para ser socio se adapta a exigencias de carácter laboral (Art. 7 Estatuto de los Trabajadores). Pueden ser socios quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo. Los extranjeros de acuerdo con la legislación específica.

15.- Dicha disposición adicional fue desarrollada mediante Real Decreto. 225/1989, de 3 de marzo, sobre condiciones de incorporación al Sistema de Seguridad Social de los socios trabajadores de las Cooperativas de trabajo asociado, que además derogó disposición que mantenía vigente la obligación de las Cooperativas cuyos socios estuviesen incluidos, como asimilados el Régimen Especial de Autónomos, de tener cubiertas la contingencia de accidentes de trabajo. Que, en sus efectos prácticos, significaba a partir de entonces la desprotección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los socios trabajadores asimilados a trabajadores por cuenta propia, incluso de sectores de alta siniestralidad; que pasaban a tener la consideración de enfermedad o accidente común. Dicha desprotección puede ser, desde fechas muy recientes, cubierta de manera voluntaria por cualquier trabajador autónomo.

16.- Entre otras: Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, sobre protección por desempleo de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado (modificado por Real Decreto 42/1996, de 19 de enero); Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, de Procedimiento Laboral; Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regula las Empresas de Trabajo Temporal; 1/1994, de 20 de junio. Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales Ley 8/1998, de 7 de abril sobre Infracciones y Sanciones sobre el Orden Social; Real Decreto-Ley 11/1998, sobre Contratos de Sustitución; Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

17.- Sentencia TC 72/1983, de 29 de julio, sobre la Ley Vasca.

- La vinculación societaria puede ser a tiempo parcial o completo.
- La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es *societaria*.
- En cuanto a los anticipos societarios. Los socios tienen derecho a percibirlos periódicamente en plazo no superiores a un mes, que no tienen la consideración de salario, en proporción a su participación en la actividad cooperativizada. Su cuantía es fijada por la Asamblea General, desapareciendo la referencia con las retribuciones normales de la zona.
- En cuanto a la limitación del trabajo asalariado. El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo no puede ser superior al 30% de total realizado por los socios. No se computan: los trabajadores integrados en la cooperativa por subrogación legal, en sustitución de socios trabajadores o asalariados; los que presten sus servicios a la administración pública, entidades de interés general, o en locales de titularidad pública; para ser puestos a disposición de empresas usuarias cuando la cooperativa actúa como Empresas de Trabajo Temporal; en prácticas y para la formación; o como medida de fomento de la ocupación de disminuidos físicos o psíquicos¹⁸.
- El derecho de acceso de los trabajadores asalariados a la condición de socio trabajador se limita a las cooperativas que sobrepasen los límites, y a trabajadores con más dos años de antigüedad, si lo solicitan a los seis meses, sin período de prueba, y reúnen los demás requisitos estatutarios, que también deben fijar el procedimiento.
- Socios en situación de prueba.
 - El máximo de socios sometidos a un período extraordinario de hasta 18 meses, por el desempeño de puestos que exijan especiales condiciones profesionales, se amplía al 20 %, desapareciendo la limitación general.
- Se introduce una mayor precisión de cara a la regulación estatutaria del régimen disciplinario.
- Se mantienen prácticamente igual las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, suspensión, baja obligatoria objetiva y sucesiones y las garantías por cambio de empresario.

2.7. Proceso de adaptación y situación actual¹⁹.

Después de la promulgación de la Ley estatal de 1999, al igual que ocurrió con la de 1987, algunas de sus innovaciones relativas a la prestación de trabajo cooperativizado, se han ido incorporando a la legislación autonómica, prosiguiendo así el tímido proceso de acercamiento o armonización del derecho cooperativo. Lo que no impide que en estos momentos subsistan notables diferencias.

En cuanto a las cooperativas que no asocian trabajo. En la mayoría de las Leyes se contemplan algunas medidas para favorecer la participación de los trabajadores asalariados en los excedentes y la presencia de un representante en el Consejo Rector. Todas regulan sistemas y garantías para su acceso a la condición de socio de trabajo, o su admisión inicialmente como tal, a los que, en todos los

¹⁸- Algunos de los cuales ya habían sido exceptuados por el Art. 8 de la Ley 20/1999, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas.

casos, les son de aplicación las respectivas disposiciones relativas a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.

Respecto a éstas, contempladas en todas las clasificaciones y definidas de manera similar, aunque con sus propios matices, el esquema básico general es el siguiente:

- *Trabajadores asalariados.* Para fijar su límite, en la mayoría de los casos, se toma como referencia el número de horas o jornadas trabajadas en cómputo anual por los trabajadores no socios, en proporción (25 ó 30 por ciento) con las realizadas por los socios trabajadores. En dicho porcentaje no se computan determinados supuestos que, a partir de los contemplados por la Ley estatal, varían de una Comunidades a otras. Sin embargo, en la legislación de Extremadura y Valencia mantienen como criterio la proporción de trabajadores contratados en relación con el número de total de socios trabajadores.
- *Socios trabajadores.* Existen notables diferencias a la hora de fijar los requisitos y la capacidad para ser socio, las modalidades de vinculación (tiempo completo, parcial o estacional), el período de prueba, su duración y efectos. No todas vinculan la pérdida de la condición de socio con el cese definitivo en la prestación del trabajo. Algunas Leyes califican expresamente como societaria la relación de los socios trabajadores con la cooperativa, pero con distinto alcance y enfoque en el tratamiento de los anticipos y del régimen de prestación de trabajo (Castilla-León, Comunidad Valenciana²⁰, La Rioja y Madrid).
- *Anticipos.* Su propia denominación varía de unas Comunidades a otras (“societarios”, “laborales”, “a cuenta de los excedentes”). En general, se reconoce el derecho del socio trabajador a percibirlos periódicamente, en plazo no superior al mes; no así respecto a su cuantía, donde se establecen distintas posibilidades:

19.- *Legislación vigente, y su evolución, en materia de sociedades cooperativas:*

- Estado. Ley 27/1999, de 16 de julio, derogó la Ley 3/1987, de 2 de abril.
- Andalucía.- Ley 2/1999, de 31 de marzo, derogó la Ley 2/1985, de 2 de mayo. Modificada por Ley 3/2002, de 16 de diciembre.
- Aragón.- Ley 9/1998, de 22 de diciembre.
- Baleares. Ley 1/2003, de 20 de marzo. Reformada por Ley 7/2005, de 21 de junio.
- Castilla y León.- Ley 4/2002, de 11 de abril. Modificada por Ley 9/2004, de 28 diciembre de Medidas Económicas, Fiscales y Administrativas.
- Castilla-La Mancha.- Ley 20/2002, de 14 de noviembre.
- Cataluña.- Ley 18/2002, de 5 de julio, de cooperativas, derogó el Decreto Legislativo 1/1992, de 10 de febrero. Modificada por Ley 31/2002, de 30 diciembre de Medidas Fiscales y Administrativas. Modificada por Ley 13/2003, de 13 de junio.
- Comunidad Valenciana.- Ley 8/2003, de 24 de marzo, derogó el Decreto Legislativo 1/1998, de 23 de junio (Texto Refundido de la Ley 11/1985, de 25 de octubre). Modificada por Ley 12/2004, de 27 diciembre de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat Valenciana.
- Extremadura.- Ley 2/1998, de 26 de marzo.
- Galicia.- Ley 5/1998, de 18 de diciembre. Modificada por Ley 14/2004, de 29 diciembre de Medidas tributarias y de régimen administrativo.
- La Rioja.- Ley 4/2001, de 2 de julio.
- Madrid.- Ley 4/1999, de 30 de marzo.
- Navarra.- Ley Foral 12/1996, de 2 de julio, que derogó a la Ley Foral 12/1989, de 3 de julio.
- País Vasco.- Ley 4/1993, de 24 de junio, que derogó la Ley 1/1982, de 11 de febrero. Modificada por Ley 1/2000, de 29 de junio.

20.- “Hasta ahora, en la Comunidad Valenciana, estos socios tenían una relación con la cooperativa que podría calificarse de laboralizada. La Ley admite que esa relación es societaria, pero reconoce unos derechos mínimos al socio como trabajador e incorpora cautelas que impiden la autoexploración”. Exposición de Motivos de la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana.

- a) Similar a los salarios o retribuciones de la zona y sector de actividad para los distintos puestos de trabajo, garantizándose al menos el salario mínimo interprofesional en cómputo anual (Extremadura, Galicia y, en determinadas circunstancias, C. Valenciana).
 - b) Superior al salario mínimo interprofesional en cómputo anual. (Aragón, La Rioja y El País Vasco).
 - c) La que establezca la Asamblea General, “con idéntica garantía de protección que las percepciones salariales” (Navarra).
 - d) La que establezca la Asamblea General o en proporción a la participación en la actividad cooperativizada (el resto de Autonomías).
- *Condiciones o régimen de trabajo.* En la mayoría de las Leyes autonómicas se han introducido las disposiciones contenidas en la Ley estatal sobre “Suspensión y excedencias”, “Baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”; y “Sucesión de empresas, contratos y concesiones” (Arts. 84, 85 y 86), respecto a este último supuesto, incluso mediante un interesante reconocimiento de su carácter de derecho laboral necesario²¹. En el resto de la cuestiones relativas a la organización, tiempo y régimen de trabajo, que deben ser concretadas, bien en los estatutos, un reglamento de trabajo, o mediante acuerdos de la Asamblea General, el grado de autonomía de la cooperativa o la necesidad de respetar determinado marco normativo, presenta diferentes situaciones particulares, que podemos agrupar en tres bloques, aunque con múltiples matices:
 - a) La cooperativa no tiene que someterse a ningún marco normativo (País Vasco, Navarra, Cataluña²²).
 - b) Deben respetar, como mínimo, las normas reguladas en la legislación estatal, que se integran en la Ley autonómica o a las que se remite (Aragón, C. Valenciana, Madrid, salvo las causas de suspensión y despido objetivo que remite a la legislación laboral; Castilla-León, salvo el tiempo de trabajo que se remite a la legislación laboral).

21.- “Por último, y debido a razones de técnica normativa, debe realizarse una obligada referencia al alcance de la competencia exclusiva que en materia de cooperativas atribuye el artículo 10.23 del Estatuto de Autonomía a la Comunidad Autónoma del País Vasco (LPV 1980\10), competencia que así mismo ha sido refrendada por el Tribunal Constitucional en su STC 72/1983 (RTC 1983\72) (F.3ª). En el ejercicio de esta competencia exclusiva la CAPV ha de respetar, no obstante, los límites que impone el propio artículo 10.23 EAPV, esto es, la legislación general de carácter mercantil, y también aquellos ámbitos competenciales distintos al de cooperativas cuando el contenido de la regulación que se aborda afecte de manera relevante a esos ámbitos. Es, por tanto, conveniente realizar las siguientes precisiones respecto a los artículos decimocuarto y vigésimo tercero, puesto que las menciones que en los mismos se efectúan de la normativa estatal vienen dadas por el respeto al ámbito competencial estatal y al principio de seguridad jurídica. El artículo decimocuarto traslada al ámbito autonómico vasco la misma previsión que incorpora el artículo 86.2 de la Ley estatal 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, equiparando a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado con los trabajadores por cuenta ajena, para extender a aquéllos los derechos y deberes que los trabajadores por cuenta ajena tengan reconocidos en la normativa vigente en relación con el nuevo empresario cuando se produzca la sustitución en una contrata o concesión administrativa por causas no imputables al empresario cesante. Esta equiparación constituye un supuesto de subrogación empresarial que se sitúa, desde una perspectiva material, en el ámbito de la legislación laboral, entendida ésta en el sentido definido por la STC 360/1993 (RTC 1993\360). En este ámbito material el reparto competencial se encuentra acotado por los artículos 149.1.7 de la CE y 12.2 del EAPV, que no atribuyen a la CAPV competencia normativa alguna en esta materia. Es por ello por lo que en este artículo decimocuarto se realiza una reproducción en su integridad del artículo 86.2 de la Ley estatal 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas”. Exposición de Motivos. Ley 1/2000, de 29 de junio, que modifica la Ley 4/1993, de 24 de junio de Cooperativas del País Vasco.

22.- A falta de regulación cooperativa, ha de aplicarse lo que disponen las fuentes de derecho cooperativo catalán y, supletoriamente, el ordenamiento jurídico cooperativo en general, y, en último término, la normativa laboral. No pueden limitarse por autorregulación, salvo autorización legal expresa: a) trabajos nocturnos, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos. b) Seguridad Social. c) prevención de riesgos laborales. d) Las causas legales de suspensión y excedencia. Art. 116. Ley 18/2002, de 5 de julio, de cooperativas de Cataluña.

- c) Deben respetar los derechos y obligaciones del ordenamiento laboral común, aunque con distinto grado de intensidad o énfasis (Andalucía, Baleares, Extremadura, Galicia. Como derecho supletorio: Castilla-La Mancha y La Rioja).

3.- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002. R193

Frente a esta situación, en el ámbito internacional, estamos asistiendo a un proceso de acercamiento de las legislaciones cooperativas de todo el mundo, auspiciado por la ONU²³ y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁴, para conseguir un marco jurídico eficaz y homogéneo que, inspirado en la definición, los valores y los principios contenidos en la *Declaración sobre la Identidad Cooperativa de la Alianza Cooperativa Internacional de 1995*²⁵, facilite la creación de cooperativas, su fortalecimiento y desarrollo, y garantice un tratamiento de igualdad frente a otras formas de empresa y organizaciones. También, en el seno de la UE, con motivo de la elaboración y aprobación del *Estatuto sobre la Sociedad Cooperativa Europea (SCE)*²⁶, se ha planteado iniciar un proceso de armonización de las legislaciones cooperativas de los Estados miembros, orientada en las mencionadas directrices de los organismos internacionales²⁷.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo²⁸, adoptó, en junio de 2002, la *Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002. (R 193)*, que reemplaza a la R127

23.- Resolución de la Asamblea General de la ONU (A/RES/56/114), aprobada el 19 de diciembre de 2001, sobre Directrices para crear un entorno propicio para el desarrollo de las cooperativas.

24.- Recomendación 193, de junio de 2002, sobre la Promoción de las Cooperativas.

25.- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. *Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa*. Madrid: COCETA – INFES, 1996. <http://www.coop.org/ica/>.

26.- Integrado por dos instrumentos jurídicos: REGLAMENTO (CE) 1435/2003 DEL CONSEJO, de 22 de julio de 2003, relativo al Estatuto de la sociedad cooperativa europea; y DIRECTIVA 2003/72/CE DEL CONSEJO, de 22 de julio de 2003, por la que se completa Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. Que se complementa, de manera indisoluble, y deben aplicarse concomitantemente.

27.- COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES, sobre fomento de las cooperativas en Europa. COM (2003) 18.

28.- La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles. Ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert OWEN (1771-1853) y el francés Daniel LEGRAND (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo. Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919. Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que "existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos". También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia "constituye una amenaza para la paz y armonía universales". La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que "si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países".

de 1966, en cuya redacción colaboró la ACI y ha sido firmada por todos los Estados miembros de la UE y candidatos. En ella, se destaca la importancia de las cooperativas para la más completa participación de todos en el desarrollo económico y social, la creación de empleos, la movilización de recursos y su contribución a la economía. También, se considera que la promoción de su potencial y el fortalecimiento de su identidad debería considerarse como uno de los pilares del desarrollo económico y social nacional e internacional. Para ello, en todos los países, con independencia de su nivel de desarrollo, se debería establecer una política y un marco jurídico favorables a las cooperativas y compatibles con su naturaleza y función, e inspirados el concepto de cooperativa²⁹ y en los valores y principios³⁰ contenidos en la *Declaración sobre la Identidad Cooperativa de la ACI*.

Esta Recomendación 193, se inscribe en el marco de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, adoptada en 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo; de los derechos y principios contenidos en los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo³¹; así como del principio contenido en la *Declaración de Filadelfia*, según el cual “el trabajo no es una mercancía”; y que el logro del trabajo decente para los trabajadores, dondequiera que se encuentren, es un objetivo primordial de la OIT.

Su propósito es alentar el desarrollo de las cooperativas como empresas autónomas y autogestionadas inspiradas en la solidaridad, para que puedan responder a las necesidades de sus socios y de la sociedad; ayudarlas, a ellas y a sus socios, a crear actividades generadoras de ingresos y empleo decente y sostenible, eliminando todas las formas de discriminación; y promover el papel que desempeñan en la transformación de actividades marginales de supervivencia, en un trabajo amparado por la legislación y plenamente integrado en la corriente principal de la vida económica.

Para ello, se propone la formulación y revisión de la legislación, las políticas y la reglamentación aplicables a las cooperativas, que se deberían realizar de manera descentralizada y consultarse con las organizaciones cooperativas, de empleadores y trabajadores interesadas. A dichas organizaciones, se le pide entre otras cosas:

29.- “Asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática”.

30.- Los valores cooperativos de autoayuda, responsabilidad personal, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, y una ética fundada en la honestidad, transparencia, responsabilidad social e interés por los demás, y los principios cooperativos elaborados por el movimiento cooperativo internacional, según figuran en el anexo de la Recomendación. Dichos principios son los siguientes: adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los socios; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas, e interés por la comunidad.

31.- En particular: C029 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952; C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957; C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; C122 Convenio sobre la política de empleo, 1964; C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973; C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975; C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999; R149 Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975; R150 Recomendación sobre la política de empleo (disposiciones complementarias), 1984; R169 Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; R189 Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998.

- *Organizaciones de cooperativas*: establecer una relación activa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los organismos gubernamentales y no gubernamentales interesados, con miras a crear un clima favorable al desarrollo de las cooperativas.
- *Organizaciones de empleadores*: considerar la posibilidad de admitir como miembros a las cooperativas que deseen unirse a ellas y ofrecerles servicios de apoyo apropiados con las mismas condiciones y cláusulas aplicables a sus demás miembros.
- *Organizaciones de trabajadores*: ayudar a sus miembros a crear cooperativas; contribuir a su creación participando en las mismas, con miras a la creación o al mantenimiento de empleos; fomentar la igualdad de oportunidades en las cooperativas; promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores asociados de las cooperativas.

3.1. Legislación en materia de cooperativas

Entre las recomendaciones concretas, está la de adoptar una legislación y una reglamentación específicas en materia de cooperativas, inspiradas en los valores y principios cooperativos y revisar esta legislación y reglamentación cuando proceda. Una legislación flexible, pero que garantice a las cooperativas beneficiarse de condiciones que no sean menos favorables que las que se concedan a otras formas de empresa y de organización social, sin renunciar a su propia identidad.

En el ámbito del trabajo cooperativizado, se señalan determinadas cuestiones que se deberían abordar especialmente:

- a) Promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT³² y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a todos los trabajadores de las cooperativas sin distinción alguna;
- b) Velar por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores, velando por que la legislación del trabajo se aplique en todas las empresas;
- c) Promover la igualdad de género en las cooperativas y en sus actividades;
- d) Promover la adopción de medidas para garantizar que se apliquen las mejores prácticas laborales en las cooperativas;
- e) Promover la adopción de medidas relativas a la seguridad y salud en el lugar de trabajo;
- f) Proporcionar formación para mejorar el nivel de productividad y de competitividad de las cooperativas y la calidad de los bienes y servicios que producen.

32.- Constitución, 28 junio 1919. OIT. Declaración de Filadelfia (BOE 21-9-1982). Entre otros: Fijación de una jornada máxima y de la semana de trabajo; regulación del salario, retribuciones y otras condiciones de trabajo; garantía de un salario mínimo vital adecuado; protección contra la enfermedad y los accidentes de trabajo; principio de salario igual por trabajo igual; libertad sindical; e iguales oportunidades de acceso a la formación profesional.

4.- Conclusiones

De la Recomendación 193, se desprende la aplicación, en régimen de igualdad, de la legislación laboral a todas las cooperativas y el reconocimiento de todos los derechos y garantías laborales, sin discriminación a todos sus socios trabajadores y de trabajo. También el impedir que se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo, ni para establecer relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las pseudo-cooperativas, que violan los derechos de los trabajadores. Para garantizar un trabajo decente para los trabajadores, dondequiera que se encuentren. Y eso, como se recoge en el Preámbulo de la Constitución de la OIT³³ tanto por razones de justicia como por motivaciones de carácter político y de tipo económico:

Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”. Llevado al escenario de las cooperativas, significa intentar conseguir la viabilidad o el sostenimiento de las cooperativas mediante ventajas competitivas, a costa del los derechos y garantías de sus socios trabajadores. Sobre todo cuando de ello, muchas veces, se benefician terceros. Y Cuando en los tiempos de globalización que corren, esas mismas prácticas se les achacan a países menos desarrollados.

En España, el nivel de protección del trabajo cooperativizado es mínimo y no homogéneo, en función de la legislación cooperativa que se le aplique según la Comunidad autónoma donde realice principalmente su actividad cooperativizada o societaria.

En este sentido, encontramos distintos niveles de protección:

A) Con independencia del territorio, todos los socios trabajadores y socios de trabajo (el trabajo cooperativizado) tienen reconocidos por la legislación laboral de aplicación general, expresamente, aunque no siempre en régimen de igualdad³⁴:

- Beneficios de la Seguridad Social.
- Desempleo.
- Salud Laboral y prevención de riesgos laborales
- Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Ejercicio individual de acciones derivadas de la prestación de su trabajo.

33.- Véase nota 28.

34.- Véase nota 16.

B) En aquellas Comunidades Autónomas donde la legislación cooperativa remite al ordenamiento laboral, tienen los correspondientes derechos y obligaciones, con las limitaciones o excepciones contenidas en las respectivas leyes autonómicas.

C) En los supuestos en los que no exista dicha remisión, los contenidos en la respectiva Ley. En este sentido, si nos atemos a los contenidos de la Ley estatal, tomados como referencia por algunas autonomías:

- Ocupación efectiva.
- Percepción en plazos no superiores al mes de los anticipos acordados.
- Respecto al tiempo de trabajo:
 - No se fija la jornada diaria y sólo los menores tienen un límite de 40 horas semanales, sin mencionar las horas para formación a que se refiere el art. 34.3 Estatuto de los Trabajadores (ET).
 - Descanso diario entre jornadas de 12 horas, igual que el art. 34.3 ET.
 - Fiestas, de las 14 retribuidas y no recuperables del art. 37.2 ET, sólo se reconocen 4.
 - Vacaciones retribuidas. Se reconoce el derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, pero no se establece duración (mínimo 30 días, art. 38 ET). Sólo a los menores y los mayores de 60 años, se les reconoce el derecho a disfrutar de un mes.
 - Permisos. En este tema, a los socios se les reconocen los mismos supuestos y con igual duración del art. 37.3 ET. Sin embargo, son los estatutos los que han de determinar si son retribuidos o su proporción, así como su ampliación.
 - Suspensión y excedencia. Sigue algunos de los supuestos del ET (Art. 45-48), con derecho a reserva del puesto de trabajo y a recobrar los mismos derechos.
- En las garantías por cambio de empresario, en caso de cese del contrato o concesión, se asimila el socio a los trabajadores por cuenta ajena, a fin de que pueda beneficiarse de las garantías correspondientes (Arts.42-44 ET).

A la vista del panorama descrito, parece que, no sólo por seguir las recomendaciones de la OIT, resulta imprescindible, en primer lugar, el establecimiento de un régimen de igualdad para todo el trabajo cooperativizado que se desarrolle en España. Parece que lo lógico sería situarlo al nivel de los mejor situados. Después, habría que acabar con las situaciones de discriminación que, en general, padece el colectivo; garantías salariales y desempleo, entre otras. Es tremendo pensar que, por ejemplo, los socios trabajadores de la construcción asimilados a trabajadores autónomos, desde 1989 no tengan cubierto en la Seguridad Social el accidente de trabajo (aunque desde hace unos meses se puedan asegurar de forma voluntaria)³⁵. Por último, el pleno reconocimiento y garantías sobre todos los derechos laborales, completado con un cuadro de obligaciones en el trabajo (GARCÍA JIMÉNEZ, 2002:231-270). Todo ello, buscando el consenso de las CCAA, con la colaboración del movimiento cooperativo y, como dice la OIT, de las organizaciones sindicales y patronales interesadas. La iniciativa le corresponde al Gobierno de la Nación, que para eso ha firmado la Recomendación, y a las organizaciones que se hayan comprometido con ella. Aunque también podría tomar la iniciativa el propio cooperativismo, si está interesado en ello.

35.- Véase nota 16.

Bibliografía

- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. (1996): *Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la identidad cooperativa*. COCETA- INFES, Madrid.
- ALONSO OLEA, Manuel (1981): *Introducción al Derecho del Trabajo*, Editoriales de Derecho Reunidas, Madrid.
- ALONSO SOTO, F. (1984): "Las Relaciones Laborales en las Cooperativas en España". *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 20, pp. 525-560.
- ALONSO SOTO, F. (et al) (1986): *La naturaleza jurídica de las relaciones entre el socio trabajador y la cooperativa de trabajo asociado*, AECOOP, Madrid.
- ALONSO SOTO, F. (1987): "Régimen Laboral y de Seguridad Social de las Cooperativas". En: (PENDAS). *Manual de Derecho Cooperativo*, Praxis, Barcelona, pp. 287-333.
- ARANZADI, D. (1976): *Cooperativismo Industrial como sistema, empresa y experiencia*, Universidad de Deusto, Bilbao.
- ARTOLA, M. (1981): *La burguesía revolucionaria. (1808-1874)*, Alianza Universidad, Madrid.
- BAYÓN CHACÓN, Gaspar (1975): Prólogo. En: VALDÉS DAL-RE, Fernando. *Las Cooperativas de Producción*, Montecorvo, Madrid, pp.15-18.
- CARDENAL CARRO, Miguel; RUBIO SÁNCHEZ, Francisco (1999): "La aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las cooperativas de trabajo asociado", *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 69, pp. 67-80.
- CASAS BAHAMONDE, María Emilia (1986): "Regulación jurídica de las cooperativas: distribución competencial entre el estado y las comunidades autónomas". En: *Primeros encuentros cooperativos de la Universidad del País Vasco*, Vitoria.
- DE LA VILLA, L. E. (1961): "La protección social de los socios de Cooperativas Industriales". En: *Estudios homenaje a Jordana de Pozas*. III. Vol. 3, Madrid.
- ENGELS, Frederick (1970): *Del Socialismo Utópico al Socialismo Científico*., Editorial Progreso, Moscú.
- FUENTES FERNÁNDEZ, Francisca María (2002): "Las suspensiones de la relación de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado". *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 64, pp. 95-113.
- GÁLVEZ VEGA, José Manuel (2004): *Las cooperativas de trabajo asociado en la legislación española*, Málaga.

- GARCÍA JIMÉNEZ, M. (1996): *Las condiciones laborales en las cooperativas andaluzas de trabajo asociado. Un estudio de las de la provincia de Córdoba* (II parte), *Temas Laborales*, nº 39, Sevilla, pp. 207-232.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2001): "El empleo en la Economía Social". *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 74, pp. 23-48.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2002): *Autoempleo y trabajo asociado: el trabajo en la economía social*, Servicio de Publicaciones, Universidad de Córdoba, Córdoba.
- GARRIDO TORTOSA, Fernando (1973): *Historia de las clases trabajadoras. El trabajador asociado*, Tomo IV. Zero, Madrid.
- GINER, Salvador (1987): *Historia del pensamiento social*, Ariel Sociología, Barcelona.
- GONZALEZ DE PATTO, R. M. (2000): "El nuevo régimen jurídico de las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: Ambivalencias en el proceso de laboralización del socio trabajador", *Temas Laborales*, nº 53, pp. 53-86.
- GRACIA PELIGRERO, C. J.; LAGUARDIA GRACIA, A. (1996): *La dual posición del socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado*, Tecnos, Madrid.
- LOPEZ MORA, F.V. (1988): "Elecciones sindicales y empresas cooperativas", *CIRIEC-España. Legislación y jurisprudencia*, nº 6, pp. 291-300.
- LOPEZ MORA, F.V. (1988): "Las relaciones laborales en el ámbito de la Economía Social: Las Cooperativas". *Revista de Treball*, nº 6, pp. 9-36.
- LOPEZ MORA, F.V. (1993): "Modelos de Trabajo Asociado y Relaciones Laborales". *Ciriec-España*. nº 13, pp. 153-177.
- LOPEZ MORA, Federico Vicente. (1996): "Protección por desempleo y Trabajo Cooperativo". *CIRIEC-España, Legislación y Jurisprudencia*, nº 8, pp. 171-173.
- LOPEZ I MORA, Frederic (1998): "Organizaciones de trabajo asociado y transmisión de empresas". *CIRIEC. Legislación y Jurisprudencia*, nº 9, pp. 31-41.
- MARTÍNEZ GARRIDO, L. R. (2002): "Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, pp. 229-239.
- MONEREO PEREZ, José Luís (1992): "Situación jurídica de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en la transmisión de la empresa y el cambio de titularidad en contratas de servicios y concesiones administrativas", *Actualidad Laboral*, nº 29, pp. 383-402.
- MONZÓN CAMPOS, J. L. (1989): *Las Cooperativas de Trabajo Asociado en la Literatura Económica y en los Hechos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MONZÓN J. L.; MORALES, A.C. (1996): "Las empresas de trabajo asociado". En: BAREA-MONZON. *Informe sobre las cooperativas y las sociedades laborales en España*, CIRIEC-España. Valencia.

- OLARTE ENCABO, Sofía (2002): "Sociedades cooperativas de trabajo asociado y trabajo a tiempo parcial: la adaptación de las normas de Seguridad Social". *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 64, pp. 173-184.
- ORTIZ LALLANA, María del Carmen (1989): *La prestación laboral de los socios en las cooperativas de trabajo asociado*. Bosch, Barcelona.
- ORTIZ LALLANA, María del Carmen (1990): "Problemas procesales en relación con las Cooperativas de Trabajo Asociado". *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 43, pp. 389-414.
- PAZ CANALEJO, N. MERCADER UGUINA, Jesús R. (1993): *Desprotección relativa por desempleo de socios de cooperativas*, Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, Vitoria
- PAZ CANALEJO, N. (1981): "Las Cooperativas y las Relaciones Laborales". *Revista de Trabajo*. nº 61-62, p. 93.
- PÉREZ MILLA, José Javier (1999): *La territorialidad en el ordenamiento plurilegislativo español*. CIRIEC-España. Valencia.
- PRIETO JUAREZ, José A. (Coord.) (1999): *Sociedad Cooperativas: Régimen Jurídico y Gestión Económica*, Ibidem, Madrid.
- REVENTOS CARNER, J. (1960): *El Movimiento Cooperativo en España*, Ariel, Barcelona.
- SANTIAGO REDONDO, Koldo Mikel (1994): "La ley 4/1993, de 24 de junio, de cooperativas del país vasco: la flexibilidad en la empresa cooperativa como línea de tendencia". *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 12, pp. 27-43.
- SANTIAGO REDONDO, Koldo (1997): "La Ley Foral 12/1996 de Cooperativas de Navarra, desde un enfoque laboral", *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 6, pp. 35-55.
- SANTIAGO REDONDO, Koldo Mikel. (1998): *Socio de Cooperativa y Relación Laboral*, Ibidem, Madrid.
- SANZ SANTAOLALLA, Francisco Javier (1996): *Aspectos laborales de las cooperativas de trabajo asociado*, Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, Vitoria.
- STUART MILL, John (1996): *Principios de Economía Política*, Fondo de Cultura Económica, México.
- VALDÉS DAL-RE, Fernando (1975): *Las Cooperativas de Producción*, Montecorvo, Madrid.
- VALDÉS DAL-RE, Fernando (1986): "Las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: algunos aspectos de su regulación jurídica en la normativa estatal y autonómica". En: *Primeros Encuentros Cooperativos de la Universidad del País Vasco*, Gobierno Vasco, pp. 61-83. Vitoria-Gasteiz.
- VICENT CHULIA, F. (1980) El accidentado desarrollo de nuestra legislación Cooperativa. *Tribuna Cooperativa* nº 40-41, pp. 109-152.