

# LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS ANDALUZAS DE TRABAJO ASOCIADO. UN ESTUDIO DE LAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA (I)

POR MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ \*

**SUMARIO:** I. Introducción. Concepto y Objetivos de las cooperativas de trabajo asociado. II. Interpretación de sus relaciones laborales. III. Las relaciones laborales en la Ley Andaluza.—1. Ingreso en la cooperativa.—2. Condiciones de permanencia: A) Condiciones de trabajo. B) Anticipos laborales. C) Retornos cooperativos. D) Suspensión y excedencias. E) Régimen disciplinario laboral. F) Cuestiones contenciosas. G) Procedimiento especial.—3. Salida. A) Baja voluntaria. B) Baja obligatoria. C) Exclusión: a) Consecuencias económicas de la baja. b) Desempleo. c) Trabajadores asalariados

## I. INTRODUCCIÓN. CONCEPTO Y OBJETIVOS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

La Ley de Sociedades Cooperativas Andaluza (1), en su art. 77, define a las cooperativas de trabajo asociado como «...aquellas que agrupan a personas físicas que, mediante su trabajo, realicen cualquier actividad económica para terceros»

La ley General (2), en su art. 118, deja más claro su objetivo; «Son Cooperativas de Trabajo Asociado las que asocian a personas naturales con capacidad legal y física para desarrollar la actividad cooperativizada de prestación de su trabajo y tienen por objeto proporcionar a los socios puestos de trabajo para producir en común bienes y servicios para terceros».

Los principios generales que informan su constitución y funcionamiento, igual que del resto de los tipos de cooperativas, son los siguientes (3):

a) Libre adhesión y baja voluntaria de los socios.

\* Profesor TEU de Derecho del Trabajo (Universidad de Córdoba).

(1) Ley 2/1985 de 2 de mayo.

(2) Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas.

(3) Estos principios, enunciados por el artículo 2.2 de la Ley Andaluza, reproducen en fundamental los proclamados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en el Congreso de Viena de 1966, y que suponen una actualización de los promulgados por los Pioneros de Rochdale en 1844, con los que se inicia el cooperativismo moderno. La Ley General, sin enunciarlos, los menciona expresamente, en su artículo 1.3. «La

- b) Variabilidad del capital social y del número de socios.
- c) Igualdad de derechos y obligaciones entre todos los socios.
- d) Gestión y control democráticos.
- e) Interés voluntario y limitado a las aportaciones al capital social.
- f) Participación en los excedentes, en proporción a la actividad desarrollada en la cooperativa.
- g) Educación y formación cooperativa de sus miembros y difusión en la comunidad del espíritu cooperativo.
- h) Promoción de las relaciones intercooperativas para el mejor servicio de sus intereses comunes.

Se trata, por tanto, de empresas constituidas y gestionadas democráticamente por trabajadores, con la finalidad de crear y mantener puestos de trabajo para sus socios, donde el capital ocupa una posición subordinada y es el trabajo el factor predominante al que se le atribuyen la participación política, de manera igualitaria, y económica, en proporción al trabajo realizado. Su eficacia, por tanto, no hay que medirla en relación al beneficio (de capital) obtenido, sino en relación a su capacidad de proporcionar puestos de trabajo estables y en unas condiciones, a ser posible, mejoradas con respecto a las predominantes en el mercado.

Aunque, sociológicamente, su creación actual puede explicarse en razón de las continuas crisis económicas o como una salida al desempleo (4), su origen hay que buscarlo y explicarlo a partir de las condiciones socio-económicas que tienen su origen en la Revolución Industrial y la aparición del capitalismo, y como una manifestación más del movimiento asociativo obrero (5). Por ello

cooperativas se ajustarán en su estructura y funcionamiento a los principios formulados por la Alianza Cooperativa Internacional en los términos establecidos en la presente Ley».

Para un análisis de los Principios Cooperativos pueden consultarse entre otros: MONZÓN-ZEVI: *Cooperativas, Mercado, Principios Cooperativos*. Ciriec-España. Valencia. 1994. ARANZADI: *Cooperativismo Industrial como sistema, empresa y experiencia*. Universidad de Deusto. Bilbao. 1976 (Capítulo 2º). LLOBREGAT HURTADO: *Mutualidad y Empresa Cooperativa*. Bosch. Barcelona. 1991 (págs. 11-20). VARA MIRANDA: *Análisis de las Cooperativas de Trabajo Asociado de Madrid*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1985 (págs. 41-48).

- (4) ORTIZ LALLANA, Mª C.: *La prestación Laboral de los socios en las cooperativas de trabajo asociado*. Bosch. Barcelona. 1989. págs. 1-7.
- LOUIS, R.: *Cooperativismo de mano de obra ¿En regresión o expansión?* Informes OIT. Mº de Trabajo y S.S. Madrid. 1986. Págs. 7-17.
- VIDAL MARTÍNEZ, I.: *Crisis económica y transformaciones en el mercado de trabajo; El asociacionismo de trabajo en Cataluña*. Diputación de Barcelona. 1987. Págs. 26-109.
- (5) VALDÉS DAL-RE, F.: *Las cooperativas de producción*. Pancorvo. Madrid. 1975. Págs. 23-27.
- REVIENTÓS CARNIER, J.: *El movimiento cooperativo en España*. Ariel. Barcelona. 1960. Págs. 7-9.
- PRIETO GUTIÉRREZ, G.: «Origen y evolución del movimiento cooperativo». En

dice Montoya (6), que las cooperativas se han entendido, desde siempre, como obreras y por ello la Exposición de Motivos de nuestro Código de Comercio la excluye en base a su naturaleza extramercantil (7), ya que «obedecen ante todo la tendencia... de asociarse los obreros con el único objeto de mejorar la condición de cada uno, facilitándose los medios de trabajar, de dar salida a sus productos de obtener con baratura los artículos necesarios para su subsistencia» (8), y la Ley de Cooperativas de 1931 configuraba a las de productores como alternativa a las relaciones de producción capitalistas. En esa línea pro-obrera parece colocarse nuestra Constitución, cuando en su art. 129.2. dice 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»; ofreciendo la cooperativa como prototipo de empresa autogestionada.

En las circunstancias actuales, como afirma Vara Miranda (9), estas cooperativas se crean, fundamentalmente, por dos razones; como alternativa a situaciones límite: falta de trabajo, salida a empresas en crisis, etc., o por motivos de carácter ideológico: rechazo de la empresa capitalista, solidaridad, participación económica, etc.

Además de ello, el modelo organizativo cooperativo se está planteando en Bueno Campos (10), como alternativa organizativa para la empresa capitalista.

MONZÓN CAMPOS, J.L.: *Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura y en los hechos*. Ministerio de Trabajo y S.S. Colección Tesis Doctorales. Madrid. 1985. Págs. 23-65.

- (6) MONTOYA MELGAR, A.: «Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado». *En Estudios de Derecho del Trabajo (En memoria del profesor BAYÓN)*. Tecnos. Madrid. 1980. Págs. 130-141.
- (7) Sobre la naturaleza no mercantil de las sociedades cooperativas pueden verse ST 72/83. STS 25-3-91.
- (8) Las comillas son del autor citado.
- (9) VARA MIRANDA, Mª J.: *Análisis de las cooperativas de trabajo asociado de Madrid*. Colección Tesis Doctorales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1985. Pág. 358.
- (10) En VARA MIRANDA. Ob. cit. Prólogo. Pág. 15. «La revisión de la estructura y comportamiento de la empresa capitalista viene realizándose precisamente como consecuencia de la observación de la pérdida de eficiencia y de los continuos ataques a la supervivencia» ... «vuelve a primer plano de la actualidad la cooperativa como alternativa estructural. Empresa que combina las características básicas de toda unidad de producción con los principios de asociación voluntaria, de democracia económica y propiedad cooperativa. Empresa en la que el hombre su trabajo representan el factor económico básico»... «El reto de los próximos años estará en la superación de los obstáculos externos e internos para el éxito de esta alternativa a la crisis de la empresa tradicional»... «que ofrece la flexibilidad y la dinamicidad para superar los problemas».

## II. INTERPRETACIÓN DE SUS RELACIONES LABORALES

Entre la cooperativa de trabajo asociado (persona jurídica) y el socio-trabajador se da una doble relación, ampliamente analizada por la doctrina (11), doble relación, societaria y laboral, invariablemente unidas (12), ya que el socio, por una parte, debe reunir ciertas capacidades y conocimientos, establecidos en los Estatutos Sociales de la cooperativa, que le permiten participar, mediante su personal trabajo, en la actividad cooperativizada, y cuya pérdida, llevará aparejado el cese en su condición de socio (13), pero además, para ser socio, no basta con ello, sino que habrá de cumplir con otros requisitos de carácter societario-cooperativo que suponen su implicación en la financiación y el control de la sociedad. Todo junto le permitirá acceder a la condición de socio-trabajador. De ambas relaciones derivan para el socio derechos y obligaciones. En virtud de los cuales, aporta trabajo y capital, participa en la fijación de la política general de la empresa, en la gestión, la organización y el control, y recibe una retribución, una participación en los excedentes y en las pérdidas; constituyendo, al efecto un Fondo de Reserva, a fin de paliar esa responsabilidad, y participa en las actividades organizadas con cargo al Fondo de Educación y Promoción Cooperativa.

Esta doble relación da lugar, para Montoya (14), a una figura compleja de «naturaleza mixta» del socio-trabajador; «de un lado, vinculado jurídicamente a la sociedad cooperativa por una relación societaria y no por un contrato de traba-

(11) Sin ánimo de ser exhaustivo podemos citar:

AECOOP.: *La naturaleza jurídica de las relaciones entre el socio trabajador y la cooperativa de trabajo asociado*. Especialmente los trabajos de ALONSO SOTO, ELENA DÍAZ y PAZ CANALEJO. Asociación de Estudios Cooperativos. Madrid. 1986.

MONTOYA MELGAR, A.: *Sobre el socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado*. Ob. cit. págs. 144-145. Citado y comentado por ALONSO SOTO en *Manual de Derecho Cooperativo*. Ob. cit. págs. 309-324 y ORTIZ LALLANA, ob. cit. pág. 33. VALDÉS DAL-RE, F. Ob. cit. pág. 264-282.

(12) Esta doble relación es, por otra parte, consustancial a todos los tipos de cooperativas, ya que éstas son empresas que se constituyen, no para operar en el mercado; que lo harán de manera instrumental y «necesaria para la consecución de su fin social» (S.T. Const. 29-7-83), sino para servir, en las mejores condiciones, a determinadas necesidades de sus socios, que lo son, precisamente, para participar en su actividad cooperativizada, a la cual tienen derecho y con la que están obligados. Dicha participación salvo en las condiciones, no tuteladas, que resultan del funcionamiento del mercado (acceso, calidad, precio, etc.) se realiza con la protección legal con la que cuentan los productores, los usuarios y los consumidores, a la hora de vender su trabajo, comprar un piso, una lavadora o recibir un préstamo o atención médica. Dichas normas deben ser respetadas por las cooperativas en las relaciones con sus socios. (Tesis que sostienen ELENA DÍAZ, F. Ob. cit. pág. 15).

(13) Ver artº 33º, sobre la baja obligatoria, de la Ley General de Cooperativas.

No obstante, el artº 18º de la Ley Andaluza, establece la posibilidad de que los Estatutos regulen la permanencia, como socio inactivo, en el supuesto de que el socio deje de participar en la actividad cooperativizada.

(14) MONTOYA MELGAR Ob. cit. pág. 144.

jo; de otro lado, obligado a realizar una prestación laboral dependiente y por cuenta ajena en nada distinguible de la que lleva a cabo el trabajador asalariado, *stricto sensu*. Esta naturaleza mixta del socio-trabajador le lleva a plantear si «¿es esencialmente parte de un contrato societario y por ello su estatuto jurídico habrá de ser regulado por el derecho de las cooperativas?, ¿o por el contrario, es básicamente un trabajador que se rige, como los demás trabajadores asalariados, por las normas del Derecho del Trabajo?» Tras una reflexión sobre los textos legales vigentes entonces (Ley de 1974 y Reglamento de 1978) lo analiza en base a tres grupos normativos distintos:

A) Grupo normativo «societario» que incide sobre el socio-trabajador en aquellos aspectos en que éste es predominantemente socio; requisitos de capacidad y de admisión como socio, período de prueba, baja, obligaciones y derecho de información, voto, derechos económicos y electorales, participación, reembolso de aportaciones, reglas sobre ámbito territorial, etc. Aspectos, todos ellos, propios del Derecho Cooperativo.

B) Grupo normativo «mixto» integrado por la serie de normas contenidas en la legislación cooperativa, pero que se inspiran o importan, principios y normas de Derecho del Trabajo o instituciones laborales; Régimen de anticipos laborales, bajas de socios por expulsión del socio-trabajador y organización interna de cooperativa de trabajo asociado.

C) Grupo normativo «estrictamente laboral» que regula las condiciones en que se desenvuelve la prestación de trabajo del socio-trabajador, cuya regulación directa corresponde a la legislación laboral (15); rendimiento, diligencia, obediencia, seguridad e higiene, jornada máxima, descansos, vacaciones, Seguridad Social, jurisdicción aplicable, etc.

En los momentos actuales, tras la promulgación de la legislación cooperativa aparecida en cumplimiento del art. 129.2. de la Constitución, sigue vigente el cuadro propuesto por Montoya, pero el último grupo normativo presenta mayor problemática, ya que la legislación cooperativa ha seguido caminos diversos; por una parte, la Ley General remite, en algunos casos a la Legislación Laboral, (16), y otros (17) los regula expresamente, creando, según Alonso Soto (18), una «rel

(15) Para este autor (ver ALONSO SOTO.: *Manual de derecho Cooperativo*. Ob. cit. Págs. 316) la legislación cooperativa no debe entrar en tales ordenaciones, remitiendo a la legislación laboral.

(16) Entre otros, art. 118.2, sobre prestación de trabajo de los extranjeros en España; y art. 118.5. que establece la aplicación a los centros de trabajo de estas cooperativas y a sus socios las normas sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, o el art. 126.1. que remite a la Ley de Procedimiento Laboral.

(17) Ver artículos 121. al 124.

(18) ...«Al regular jornada, descansos, vacaciones, permisos, suspensión y excedencia etc»... «crea una relación laboral especial en la que se espigan gratuita y arbitrariamente ciertos conceptos laborales y se regulan siguiendo las pautas del Estatuto de los Trabajadores, pero minimizando sus contenidos» ALONSO SOTO.: *Manual de Derecho Cooperativo*. Ob. cit. pág. 317.

ción laboral especial», y en otros, sin embargo, se regulan fuera; tanto en normas de aplicación general (19), como especiales (20).

Por su parte, la Ley Andaluza remite, con algunas especialidades que veremos, globalmente a la «normativa laboral vigente» (21). Como resultado de ellos encontramos, dentro de España, con una diversidad en las condiciones laborales de estos trabajadores, según el territorio en que se encuentren.

(19) Principalmente:

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social. Disposición Adicional Cuarta. Pendiente de desarrollo por parte del gobierno, que regula las modalidades de integración de los socios trabajadores y de los socios de trabajo de las cooperativas y que ha venido a sustituir a la Disposición Adicional Cuarta de la Ley General de Cooperativas, derogadas por este Real Decreto.

Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. Disposición Adicional Quinta, que declara la aplicación supletoria del proceso ordinario en la tramitación de las cuestiones contenciosas a las que se refiere el artículo 125. de la Ley General de Cooperativas.

Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones del orden social. Artículo 2.6, que dispone la responsabilidad de las Cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo.

(20) Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, que amplía la protección por desempleo a los socios-trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

Real Decreto 225/1989, de 3 de marzo, sobre condiciones de incorporación al sistema de Seguridad Social de los socios-trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que desarrolló la, hoy derogada, Disposición Adicional Cuarta de la Ley General de Sociedades Cooperativas.

(21) En el resto de la legislación autonómica, el tratamiento dado es el siguiente:

Ley 4/1993 de 24 de junio, de Cooperativas del País Vasco. En su art. 101, se pronuncia por un marco laboral particular de inspiración cooperativa: «Los Estatutos o, en su defecto, la Asamblea General establecerán el marco básico de régimen de trabajo de los socios trabajadores». Este marco contiene «las jornadas, el descanso semanal, las fiestas, las vacaciones, los permisos, la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, las excedencias o cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo cooperativo, y, en general, cualquier otra materia directamente vinculada con los derechos y obligaciones derivados de la prestación del trabajo por el socio trabajador».

Por otra parte (art. 104) «Los órganos jurisdiccionales del orden social conocen las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las cooperativas de trabajo asociado y sus socios trabajadores por su condición de tales»... «En todo caso, esas cuestiones contenciosas se resolverán aplicando con carácter preferente esta ley, los Estatutos y demás acuerdos internos de la Cooperativa, y en general los principios cooperativos. En su defecto, se aplicarán por analogía las disposiciones de la legislación laboral».

legislativo 1/1992 de 10 de febrero, de la Generalidad de Cataluña. Modificador de la Ley 14/1993 de 25 de noviembre. En su art. 103 establece que «Los criterios básicos de la prestación de servicios de trabajo deben determinarse por los estatutos sociales o, en su defecto, por la Asamblea General»... y que... «Las normas aplicables sobre

La naturaleza de esta relación de contenido laboral, no es, sin embargo, una cuestión pacífica desde el punto de vista legislativo, como hemos visto, ni doctrinal o jurisprudencial (22). El vigente ordenamiento, como señala Alonso Soto (23) no ha resuelto el difícil tema de la naturaleza jurídica de la figura del socio-trabajador, de manera que aclare si estamos ante una relación laboral, una relación laboral especial o bien se trata de trabajador por cuenta propia. Al mismo tiempo, como afirma Valdés Dal-Re (24), faltan criterios doctrinales precisos en torno a la delimitación del sector del ordenamiento que atrae a la empresa cooperativa en cuanto institución jurídica.

En principio, la existencia de una relación laboral debe derivar del Estatuto de los Trabajadores, bien porque reúna las características generales señaladas en el art. 1., bien porque se encuentre entre las que, con carácter especial, establece el art. 2., o fueron declarados expresamente con posterioridad. La búsqueda de una ubicación, de la relación que estamos estudiando, en el primero de los supuestos, sería, sin duda una labor infructuosa (25) y sobrepasa los objetivos de este trabajo. Con respecto al segundo, es obvio que no ha sido considerada como tal. Por tanto, la relación no es «laboral», o, dicho en otras palabras, nos encontramos ante

condiciones de trabajo, en especial las de seguridad social e higiene, son las establecidas con carácter general».

Ley 11/1985 de 25 de octubre de Cooperativas de la Comunidad Valenciana. En su art. 72.4. «Los Estatutos sociales de las Cooperativas de Trabajo Asociado regularán las condiciones de prestación al trabajo, que serán, como mínimo, las establecidas en la legislación laboral».

Ley Foral 12/1989, de 3 de julio, de Cooperativas de Navarra. En su Art. 63, sólo se refiere a que los «anticipos laborales», en la cuantía que fije la Asamblea General gozarán de idénticas garantías de protección que las percepciones salariales y se remite a la «jurisdicción laboral», como «competente para conocer de las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y el socio trabajador por su condición de tal, así como de todas las directamente relacionadas sobre las que atrae competencia»

(22) Para un análisis de tales posiciones, entre otros:

VALDÉS DAL-RE, F.: *Las cooperativas de producción*. Ob. cit. pág. 264-282.

PAZ CANALEJO, N.: (*Aspectos doctrinales...*)

SÁNCHEZ MARADONA J.: (*La jurisprudencia sobre relaciones...*)

ALONSO SOTO, F. (*Las relaciones... en el Derecho Positivo español*) En: *La Naturaleza Jurídica de las Relaciones...* Ob. cit.

ORTIZ LALLANA, M.C.: *La prestación laboral de los socios*. Ob. cit. págs. 23-49.

(23) *Manual de Derecho Cooperativo*. Ob. cit. pág. 305.

(24) *Las cooperativas de producción*. Ob. cit. pág. 132.

(25) Aunque no por defecto sino por exceso, ya que tanto en la cooperativa podemos encontrar las notas que caracterizan a la empresa y su actividad, y como tal actúa frente a terceros, la administración, sus trabajadores asalariados y, con gran amplitud, frente a sus socios-trabajadores; respondiendo responsablemente de obligaciones propias de las empresas, como también en los últimos, donde podemos encontrar, notas propias del trabajo retribuido y de la ajeneidad dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona jurídica. Sin embargo, junto a ello, encontramos otras circunstancias que no se pueden dejar de considerar como consustanciales a la relación de contenido laboral dentro de la cooperativa.

un trabajo extraestatutario, cuyas condiciones hay que buscarlas en la legislación cooperativa, que no es legislación laboral, en sentido estricto, como se desprende del artículo 149 de la Constitución al declararla de competencia exclusiva del Estado. Aunque, con buen sentido y diferente alcance, se remita a la legislación laboral.

La laboralización parcial de estos socios-trabajadores puede ser justificada, para algunos (26) por la Disposición Final Primera del Estatuto de los Trabajadores, cuando afirma que «...el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente», aunque tampoco se puede afirmar que el trabajo cooperativo sea un trabajo por cuenta propia porque no exista un contrato de trabajo ni se presenten con carácter nítido las notas de ajeneidad, dependencia y remuneración.

No obstante, la legislación cooperativa, como afirma el Tribunal Constitucional (27) regula sobre todo aspectos societarios internos; «Las funciones típicas de las cooperativas se reflejan en las relaciones de las cooperativas con sus socios, es decir, son relaciones societarias internas». Estas relaciones existen en todas las cooperativas y junto a ellas se desarrolla otra relación derivada de la participación en la actividad cooperativizada, que en las de Trabajo Asociado es de naturaleza laboral; consistente en realizar mediante una empresa en común cualquier actividad económica mediante el personal trabajo de los socios, haciendo uso del derecho constitucional de libertad de empresa del artículo 38. Lo que la legislación cooperativa hace, no es otra cosa que definir unas relaciones internas, de carácter societario, regulando las peculiaridades que puedan afectar a las relaciones derivadas de la actividad cooperativizada, para garantizar su desenvolvimiento eficaz, pero entrar a regular, como lo hace la Ley General, aspectos puramente laborales supone invadir un terreno que no le compete, igual que no entra en establecer unas condiciones especiales, que supongan una disminución de los derechos de los consumidores y usuarios, en la edificación de viviendas o en condiciones de elaboración, conservación o suministro de productos para las cooperativas de Vivienda, Consumo, etc., con el pretexto de que los usuarios o los consumidores son, al mismo tiempo, socios. En estos casos, nadie pone en duda que los socios en estas cooperativas son consumidores y usuarios y tienen derecho a ser protegidos como tales por la Ley en igualdad con el resto de los ciudadanos. Por tanto, la legislación cooperativa, debe garantizar que los procesos internos se realicen respetando las normas generales de policía sobre seguridad, calidad, etc., y los derechos que, según la posición que ocupe en cada momento el socio (trabajador, consumidor, productor, etc.), tiene reconocidos como tal, evitando así que puedan permanecer ocultas situaciones abusivas o fraudulentas. Junto a ello, debe establecer mecanismos para que, en la medida de lo posible,

(26) ORTIZ LALLANA, M. C.: *La prestación laboral de los socios...* Ob. cit. pág. 48.

ALONSO SOTO, F.: *Manual de Derecho Cooperativo*. Ob. cit. pág. 290.

(27) Sentencia 72/1983 de 29 de julio.

esas garantías, así como las condiciones impuestas por el mercado, puedan ser mejoradas; objetivo fundamental de toda sociedad cooperativa.

En las cooperativas de trabajo asociado, por supuesto que los socios-trabajadores son, ante todo, trabajadores, ¿qué van a ser si no? Aunque no con un reconocimiento jurídico pleno, como hemos visto, sí, como dice Montoya (28), sociológicamente, con las necesidades de protección y las obligaciones laborales propias de cualquier trabajador por cuenta ajena. Ya que, aunque aspiran a superar el esquema clásico de las relaciones laborales, aún no lo han conseguido. Poner en duda dicha condición supone colocarse de espaldas a la propia esencia del cooperativismo y al proyecto metalaboral de la Constitución, que propone a la sociedad cooperativa como prototipo para promover las diversas formas de participación en la empresa (propiedad, gestión y resultados); lógicamente, con todas sus consecuencias, y el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción, limitando así el poder del empresario y la legitimidad exclusiva asignada a los titulares del capital, y propiciando, al mismo tiempo, una mayor integración y compromiso del factor trabajo en la empresa. Por tanto, ajustarse rígidamente a las notas que tradicionalmente han caracterizado a la relación de trabajo, puede suponer un freno para la evolución del trabajo en unos tiempos en los que el trabajador es cada vez más «dueño» de los procesos productivos, y no ya por una cuestión de justicia, sino por pura eficacia, se hace cada vez más necesario contar con la plena voluntad del trabajador.

Para Ortiz Lallana (29), este colectivo se sitúa dentro de un proceso expansivo de la rama Social del Derecho que extiende su protección a esferas que están más allá del hecho del contrato de trabajo, «sin importar la estructura jurídica que fundamenta la hacienda necesitada» (citando a RIVERO LAMAS), «porque lo importante es la protección del trabajo personal en todas sus modalidades y la persona de quien lo realiza».

### III. LAS RELACIONES LABORALES EN LA LEY ANDALUZA

En cualquier caso, como tiene dicho el Tribunal Constitucional (30): prescindiendo de cualquier posición doctrinal, la interpretación ha de situarse en el contexto del ordenamiento vigente. Éste, para el caso andaluz, es el de la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas, actuando como derecho supletorio la Ley General (31).

En la Ley Andaluza, como se dice en su Exposición de Motivos, con respecto a las cooperativas de Trabajo Asociado, «se expresa claramente la necesidad de cumplimiento de la legislación laboral vigente respecto al socio trabajador», intentando solucionar con ello uno de «los problemas que más ambiguamente han estado regulados hasta ahora».

(28) MONTOYA MELGAR, A.: *Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado*. Ob. cit. pág. 154.

(29) *La prestación laboral de los socios...* Ob. cit. pág. 48.

(30) S.T.C. 29-7-83. Citada nota 27.

(31) Art. 149.3. de la Constitución.

En este sentido, la Ley Andaluza establece, de forma radical, la plena laboralización de este trabajo asociado, limitando la voluntad de las partes, a través del procedimiento de remisión expresa al Derecho del Trabajo y regulando determinadas especialidades que analizamos a continuación.

PRIMERO. El artículo 77.3 establece que «...será de aplicación la normativa laboral vigente, en lo referente al régimen de prestación del trabajo y a los derechos y obligaciones del socio como trabajador, quien deberá devengar en concepto de anticipos, sin perjuicio del importe que pueda corresponderle en los excedentes netos, cantidades no inferiores a las que se satisfagan en la zona a los trabajadores por cuenta ajena de la misma actividad y categoría».

Esto viene a significar lo siguiente:

A) En cuanto a los derechos y obligaciones de los socios como trabajadores, la remisión implica la plena aplicación de los artículos 4. y 5. y su desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, así como de los derechos colectivos que regula el Título II; que podrán ejercer tanto dentro como fuera de la cooperativa.

B) Con respecto al régimen de prestación del Trabajo, con carácter general, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y las condiciones particulares fijadas en el Convenio Colectivo de aplicación sectorial y territorial.

C) En cuanto a la retribución, la establecida en la negociación colectiva para el ámbito correspondiente o, a falta de ésta, las prácticas imperantes en el mercado más próximo.

Todo ello, salvo las cuestiones que expresamente regula la Legislación cooperativa y siguiendo el orden jerárquico que establece el art. 125 de la Ley General de Cooperativa (32).

SEGUNDO. Por su parte, el art. 77.7 establece que «a efectos de Seguridad Social, los socios quedarán asimilados a trabajadores por cuenta ajena o autónomos, constando en los Estatutos dicha opción» (33).

Se trata, por tanto, de la prestación de un trabajo por parte del socio a la sociedad cooperativa, que es la titular de los medios de trabajo y la destinataria de los frutos, protegida por el Derecho de Trabajo en lo que afecta al ingreso, la permanencia y el cese en la condición del socio-trabajador, y «...que se extiende al reco-

(32) «Las cuestiones contenciosas que se susciten entre las Cooperativas de Trabajo Asociado y el socio trabajador, por su condición de tal, se resolverá aplicando, con carácter preferente, esta Ley (La Andaluza para el caso que nos ocupa; actuando aquélla como supletoria)» y los estatutos de la Cooperativa».

(33) Véanse: Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, (Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social). Disposición adicional cuarta. (Notas 19 y 37).

En relación a la asimilación de los socios-trabajadores, a efectos de Seguridad Social, a trabajadores por cuenta ajena, hay que tener en cuenta las limitaciones en la percepción de las prestaciones por desempleo, regulado en el Real Decreto 225/1989, de 3 de marzo, así como la no aplicación a las Cooperativas de trabajo asociado, ni a las de explotación comunitaria de la tierra, ni a los socios trabajadores que las integran, de las normas, sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

nocimiento del acceso al orden social de la jurisdicción y a la protección Seguridad Social» (34).

## 1. Ingreso en la cooperativa

Con carácter general, las cooperativas deben estar integradas, como mínimo por cinco socios. Asimismo, se establece la prohibición de pertenecer a una cooperativa a título de empresario, contratista, capitalista, etc., respecto de la cooperativa o de los socios como tales (art. 16). Los requisitos objetivos para la admisión de socios, deben ser establecidos en los estatutos de la cooperativa en términos de igual aplicación, por escrito al Consejo Rector, el cual en el plazo máximo de un mes, debe comunicar por escrito al aspirante su decisión. El acuerdo denegatorio será siempre motivado y limitado a aquellos casos en que viera determinado por causa justificada, derivada de los Estatutos o de imposibilidad técnica. El acuerdo, que debe ser hecho público de inmediato, puede ser informado internamente, tanto por el aspirante como por el diez por ciento de los socios, estos últimos, tanto si el acuerdo fue positivo como negativo (art. 20).

En las cooperativas de trabajo asociado, podrán ser socios quienes, además de tener legalmente capacidad para contratar la prestación de su trabajo (art. 77.2.), lo que nos remite al artículo 7 (y art. 6 sobre trabajo de los menores) del Estatuto de los Trabajadores.

Los Estatutos podrán prever que el aspirante a socio supere un período de prueba, que no excederá de seis meses, durante el cual podrá resolverse su admisión con la cooperativa por decisión unilateral (Acuerdo del Consejo Rector o del socio en prueba). Durante dicho período, el aspirante a socio titular de los derechos y obligaciones que correspondan a los socios de la cooperativa, salvo las de satisfacer las cuotas de ingreso y hacer aportación de capital (art. 77.4).

Además de lo establecido en la Ley Andaluza, por no ser de naturaleza supletoria, hemos de extraer del art. 119 de la Ley General, por su carácter supletorio, las siguientes consideraciones:

a) El período de prueba puede ser reducido o suprimido por mutuo acuerdo.  
b) El período de prueba podrá ser de 18 meses para ocupar los puestos de trabajo, fijados por la Asamblea General, cuyo desempeño exija especiales condiciones personales. Dichos puestos no pueden exceder el 10% del total de los puestos de la cooperativa.

c) Transcurridos dos años desde la constitución de la cooperativa, los socios trabajadores en prueba no podrán exceder de uno por cada diez socios en pleto de derechos, ni de 2 en las cooperativas con menos de 10 socios.

(34) RIVERO LAMAS, J.: En el prólogo a la obra de ORTIZ LALLANA, C. *La prestación Laboral de los socios en las cooperativas de trabajo asociado* Bosch. Barcelona 1989. pág. XIV.

(35) Reproducidos, en parte, por el art. 118 de la Ley General.

d) Los socios en prueba que cesaron, por instancia de cualquiera de las partes, no podrán volverlo a ser en los veinticinco meses siguientes.

c) A los socios en prueba no les alcanzará la imputación de pérdidas que se produzcan durante dicho período.

Este período de prueba, salvo el nombre, dice Montoya (36), «...poco tiene que ver con la figura homónima que regula la legislación laboral: si el período de prueba laboral es una fase previa a la contratación laboral en firme, el período de prueba que regula la legislación de cooperativas es previo a la admisión del socio-trabajador». Su función no es sólo la de verificar la idoneidad, del aspirante en el desempeño su trabajo, sino la de constatar su plena integración en la sociedad.

Junto a los socios trabajadores, las cooperativas de trabajo asociado pueden contar con trabajadores asalariados y, si así lo prevén sus estatutos, con socios inactivos (art. 18 LA) y socios colaboradores (art. 19 LA).

## 2. Condiciones de permanencia

### A) Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo, en lo relativo a los derechos y deberes, clasificación profesional y promoción, tiempo de trabajo, modificación y suspensión, son las que establece el Estatuto de los Trabajadores como derivados del contrato de trabajo, pero no así en lo relativo al salario, ya que reviste una forma especial; anticipos, o anticipos laborales, aunque, a nuestro juicio, sujetos a las mismas garantías salariales que en él se establecen, a excepción hecha de lo referente al Fondo de Garantía Salarial (37).

### B) Anticipos laborales.

El Art. 77.5. de la Ley Andaluza establece que el socio trabajador "deberá devengar en concepto de anticipos, sin perjuicio del importe que pueda corresponderle en los excedentes netos, cantidades no inferiores a las que se satisfagan en la zona a los trabajadores por cuenta ajena de la misma actividad y categoría".

La falta de periodificación queda suplida por el art. 118.4 de la Ley General que indica que estos anticipos deben ser recibidos periódicamente, en plazos no superiores al mes (38).

(36) Ob. cit. pág. 146.

(37) Las cooperativas de trabajo asociado y sus socios trabajadores están excluidos de las cotizaciones y prestaciones del FOGASA. Disp. adic. cuarta. 2 de la Ley General de la Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 1/1994.

(38) STS. 15-6-92. 4ª. «Cantidad que el socio cooperativista debe recibir en plazos mensuales o inferiores, en cuantía similar a determinados módulos salariales, para subve-

Por otra parte, el art. 59. de la Ley Andaluza establece que, para la determinación de los excedentes netos, se considera deducción de los resultados «el importe de los anticipos laborales de los socios trabajadores»... «que no podrá ser superior a las retribuciones salariales satisfechas en la zona donde se preste la actividad laboral».

La Ley de Régimen Fiscal de las Cooperativas, contribuye a la determinación precisa de su importe; así, establece que tendrán la consideración de gastos deducibles, para la determinación de los rendimientos cooperativos, el importe de las prestaciones de trabajo, estimados por su valor de mercado, aunque figuren en la contabilidad por un valor inferior (art. 18). Su importe se calcula conforme a las retribuciones normales en el mismo sector de actividad que hubieran debido percibir si su situación hubiera sido la de trabajadores por cuenta ajena (art. 15).

Además, en el supuesto de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado (art. 28.), hay que distinguir los rendimientos que procedan del trabajo bajo personal: anticipos laborales en cuantía no superior a las retribuciones percibidas en la zona para el sector de actividad correspondiente, de los correspondientes al capital mobiliario: retorno cooperativo, considerándose como tales los excesos en las cantidades percibidas por las prestaciones de trabajo (art. 20.).

Por tanto, como afirma Valdés Dal-Re (39), el anticipo laboral, es un medio de subsistencia, necesario y vital para los sujetos que lo perciben. Al ser los socios, trabajadores que viven de su trabajo, la cooperativa necesita para su continuidad que sus integrantes tengan cubiertas las necesidades básicas. Sin embargo, a la vista de los preceptos examinados, no parece que el término «anticipos» sea el más adecuado, ya que:

a) Aunque el importe final de la retribución al trabajo permanezca abarcando hasta el cierre del ejercicio económico, mientras tanto, el socio devenga periódicamente «anticipos laborales» en cuantía no inferior al importe de los salarios vigentes en su ámbito de actuación.

b) Esto no significa, sin embargo, que el coste de producción imputable al factor trabajo no sea fijo, ya que el excedente se calcula descontando su valor de mercado (evitando así un excedente ficticio), con independencia de que el importe de los anticipos esté por encima o por debajo de los salarios vigentes.

c) Sólo se consideran rendimientos de trabajo, sujetos al IRPF, las cantidades percibidas en concepto de anticipos que no superen los salarios vigentes.

d) Por tanto, el anticipo no deriva, ni es parte, del excedente neto, puesto que para calcularlo hay que descontar su importe, según la cuantía de los salarios vigentes y, por otra parte, toda cantidad percibida por encima de dicho importe se considera rendimiento de trabajo sino retornos o participación en los resultados. Son, por consiguiente, anticipos y retornos, dos conceptos diferentes, aunque ambos derivan de la prestación del trabajo (40).

(39) Ob. cit. pág. 273.

(40) Distinción ya apreciada por la jurisprudencia, (después de una época de «confusión» muy corriente en la doctrina legal». Entre otras muchas STCT 17-6-69 y 23-1-70 citadas por VALDÉS DAL-RE. Ob. cit. pág. 274. nota 40) STS 15-6-92. STSJG 3

### C) Retornos cooperativos.

En las cooperativas, es uno de sus principios básicos, el Capital social no participa en los excedentes (41), éstos, después de dotar a los fondos obligatorios (ninguno de los cuales es repartible) (42), se aplican a retornos cooperativos que se distribuyen entre los socios en proporción a las actividades realizadas para la cooperativa (art. 60.2. L.C.A.) (43)

### D) Suspensión y excedencias

La remisión del art. 77.5. a la legislación laboral vigente supone la aplicación en las cooperativas andaluzas de trabajo asociado de los artículos 45 y siguientes del ET. No obstante, es preciso tener en cuentas las siguientes especialidades, reguladas en el art. 122 de la LGC:

1. Los socios en situación de suspensión, conservan el resto de sus derechos y obligaciones de socios, excepto en los casos de servicio militar o prestación sustitutoria y excedencia forzosa por elección de cargo público o cooperativo, que tiene los derechos y obligaciones de los asociados (artículos. 39, 40 y 41 LGC), con algunas salvedades.
2. Excepto cuando la suspensión sea por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, los socios en situación de suspensión pueden ser sustituidos por trabajadores contratados por duración determinada, sin que computen en el porcentaje del 10% previsto en el art. 77.3 LA.

### E) Régimen disciplinario laboral.

Con independencia de las normas de disciplina derivadas de las relaciones societarias, la prestación laboral del socio trabajador, supone la existencia de un régimen de disciplina laboral.

La remisión genérica del art. 77.5 de la LA a la legislación laboral vigente, en cuanto a los derechos y obligaciones del socio como trabajador, nos lleva a interpretar la aplicación a los socios trabajadores, además del artículo 5, del 58 y del 62.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- (41) Si los Estatutos lo determinan el capital social puede devengar intereses, cuyo tipo no puede exceder el que, con carácter anual establece el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía. (art. 48.6 LCA).
- (42) Al Fondo de Reserva Obligatorio se le destina un 30%, y una vez que alcance un importe igual al 50% del Capital Social, se puede reducir al 20%. Al Fondo de Educación y Promoción Cooperativa se destina un 5%, y un 10% cuando el Fondo de Reserva Obligatorio alcance el importe señalado.
- (43) Este principio no es tenido en cuenta por alguna interpretación jurisprudencial (p.e. STSJPV 12-592) que argumenta, en torno a la percepción de prestación por desempleo por parte de socios-trabajadores sometido a suspensión temporal de las relaciones laborales por expediente de regulación de empleo, su improcedencia porque el socio trabajador mantiene su condición de cooperativistas y continúa devengando los demás

Por tanto, esta regulación actuará como límite a la voluntad de la cooperativa a la hora de establecer, en sus Estatutos (Art. 24 L.A. ), las normas de disciplina exigibles, a sus socios trabajadores, en la prestación del trabajo.

### F) Cuestiones contenciosas

El art. 35. de la Ley Andaluza remite al procedimiento especial previsto en la legislación cooperativa general, lo que supone la aplicación de los artículos 125 y 126 que regulan las cuestiones contenciosas y un procedimiento especial, respectivamente (44), a excepción de las derivadas de la exclusión del socio, que veremos más adelante, donde el artículo 77.6 remite a la legislación laboral vigente.

Del mencionado artículo 125, se desprende que las cuestiones contenciosas que se susciten entre las cooperativas de trabajo asociado y el socio trabajador, por su condición de tal, se resolverán aplicando, con carácter preferente, la Ley (la Andaluza) y los Estatutos de la Cooperativa, y se someterán a la decisión de la jurisdicción del Orden Social, con arreglo a las siguientes normas:

1. La remisión a la jurisdicción del Orden Social, atrae competencia de sus órganos jurisdiccionales en todos sus grados, para conocimiento de cuantas cuestiones contenciosas se susciten entre la Cooperativa de Trabajo Asociado y el socio trabajador relacionadas con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada de la prestación del trabajo y correlativos derechos y obligaciones económicos, y de un modo concreto:

- Los que atañen a la percepción de los anticipos laborales y de los retornos que procedan por resultado final del ejercicio, en la medida en que unos y otros puedan ser exigibles.
- Los ceses en la condición de socio trabajador, tanto por voluntad propia del socio o decisión de la cooperativa como por baja obligatoria.
- Las situaciones de suspensión y excedencia (reguladas en el art. 122 de la Ley General).
- Los recursos contra sanciones impuestas por infracción de normas sociales de disciplina laboral, en cuanto éstas entrañen obligaciones propias de la condición de socio trabajador o la sanción adoptada afecte directamente a ella.
- Los reembolsos y reintegros derivados del cese.
- Los no detallados comprendidos en la formulación genérica que encabeza esta relación.

2. Esta atracción jurisdiccional no alcanza al conocimiento de las diferencias surgidas en el seno de estas cooperativas en relación:

- Al giro de la empresa.
- A la participación en los órganos sociales de gobierno o control.
- A la deducción de responsabilidades derivadas de dicha participación.
- Aquellas otras cuestiones en que no aparezcan afectadas la aportación de trabajo del socio o sus efectos, ni comprometidos sus derechos en cuanto aportante de trabajo.

(44) STSJA-GR. 24-11-92.

### G) Procedimiento especial

La tramitación de las cuestiones anteriores se realiza, sujeto a la norma generalizadora de suplencia del art. 102. de la Ley de Procedimiento Laboral (45), conforme al siguiente procedimiento especial, que establece el art. 126 L.G.C. (46):

1. Será Juzgado de lo Social competente para conocer estas contiendas, el que lo sea por aplicación del art. 10 L.P.L.

2. La competencia gradual determinará como recurso adecuado contra la resolución del Juzgado de lo Social, el que corresponda según el texto de los artículos 188 y 202 de la L.P.L., señalándose como cuantía litigiosa, en los supuestos en que aquélla remite al cómputo anual de salarios, la que forme la suma de los anticipos laborales en dicho período.

3. El planteamiento de demanda exige la deducción de petición previa ante el Consejo Rector de la Cooperativa, que resolverá en el plazo de treinta días, durante el cual queda en suspenso el cómputo de plazos de prescripción y caducidad para el ejercicio de acciones o de afirmación de derechos.

Esta petición previa no es necesaria cuando se haya hecho uso de la posibilidad de recurrir ante el Consejo Rector prevista en el art. 120.1. (Régimen disciplinario) o cuando se impugnen acuerdos del Comité de Recursos o de la Asamblea General.

4. Cuando la petición del acto plantee disconformidad con resolución dictada en expediente interno, el Juez acordará la aportación de éste a las actuaciones, proveyendo su vista al interesado en plazo no menor a tres días anteriores al señalado para el juicio.

5. En los supuestos de exclusión y procedimientos sancionadores el trámite procesal es el derivado de las normas de procedimiento contenidas en los artículos 103 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

En esta tramitación, hay que tener en cuenta lo siguiente:

a) la notificación del acuerdo de exclusión o, en su caso, de la ratificación del mismo por el Comité de Recursos o, en su defecto, por la Asamblea General, sustituirá la entrega del escrito de comunicación a que se refiere el art. 105 LPL.

b) el plazo para reclamar ante el Juzgado de lo Social, se computa desde que el acuerdo de exclusión adquiere el carácter de ejecutivo.

c) La petición previa ante el Consejo Rector interrumpe la caducidad de la acción por el tiempo máximo de treinta días, reservado para la resolución del Consejo.

(45) La Disposición Adicional Quinta del texto articulado la Ley de Procedimiento Laboral de 27 de abril de 1990, establece que «...el proceso ordinario regulado en la presente Ley será de aplicación supletoria en la tramitación de las cuestiones contenciosas a las que se refiere el artículo 125 de la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Sociedades Cooperativas, en los términos establecidos en el artículo 126 de esa misma Ley». En este sentido STSJCA-Sta. Cruz de Tenerife. 26-5-92.

La improcedencia del cese o de la sanción en la medida adoptada, permit al Juez fijar la indemnización procedente o la sustitución por sanción de entidad menor, resolviendo en ambos supuestos sobre la trascendencia económica de los perjuicios sufridos en el período de tramitación. En ningún caso podrá imponerse la readmisión del socio trabajador.

### 3. SALIDA .

#### A) Baja voluntaria

El socio, en virtud del principio de libre adhesión y baja voluntaria, puede darse de baja voluntariamente en cualquier momento, cumpliendo el plazo que efecto hayan establecido los estatutos. El socio que incumpla este plazo deberá indemnizar a la cooperativa por los daños y perjuicios causados.

Además, los Estatutos deben establecer los supuestos en que la baja se considerará justificada (art. 9) y, también, pueden establecer un tiempo mínimo de permanencia. El incumplimiento de estas normas estatutarias lleva a considerarse baja como no justificada, pudiendo, en ambos casos, dar lugar a una penalización económica (art. 54).

#### B) Baja obligatoria

Aunque la Ley Andaluza no lo contempla, el carácter supletorio de la Ley General, exige tener en cuenta lo establecido en los artículos 33 y 123 de la Ley sobre los supuestos de baja obligatoria (47).

Con carácter general, el art. 33 establece la obligatoriedad del cese en su condición de socio del que pierda los requisitos exigidos para ser socio de la cooperativa o deje de reunirlos en relación con su ámbito.

Esta baja se considera justificada cuando la pérdida de los requisitos no responde a un propósito del socio de eludir obligaciones o beneficiarse indebidamente con su baja obligatoria.

##### a) Baja obligatoria por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor

Además, para las cooperativas de trabajo asociado, el art. 123, concede potestad a la Asamblea General para cuando, por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, a su criterio, sea preciso, para mantener la viabilidad empresarial de la cooperativa, reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales, de designar socios trabajadores concretos que deben causar baja en la cooperativa, que tiene la consideración de baja obligatoria justificada.

(47) STSJA.GR. 24-11-92. F. Dº Primero.

Los socios afectados por esta baja obligatoria tienen derecho a la devolución inmediata de sus aportaciones al capital social, salvo que los Estatutos tengan establecida, con una antelación mínima de dos años, otra fórmula. Una de ellas puede ser la de permanecer en la cooperativa en calidad de socio inactivo.

### C) Exclusión

El procedimiento de exclusión es el siguiente:

La exclusión del socio de una cooperativa, con carácter general (art. 26 LA), sólo puede fundarse en alguna causa prevista en los Estatutos.

El órgano competente es el Consejo Rector, que debe tomar su decisión después de instruir al efecto un expediente y dar audiencia al interesado (48).

El expediente debe ser resuelto y comunicado por escrito al socio, so pena de ser sobreseído de manera automática, en el plazo máximo de dos meses.

El socio, a partir de la notificación del acuerdo de exclusión, puede recurrir, en el plazo de un mes, ante el Comité de Recursos o, en su defecto, ante la Asamblea General.

Hasta tanto no resuelva el Comité de Recursos (que cuente con un mes), o la Asamblea General (que debe hacerlo en la primera reunión que se celebre), o haya transcurrido el plazo para recurrir, el acuerdo no será ejecutivo ni se puede suspender al socio en sus derechos por la misma causa.

El acuerdo que ratifique la exclusión será ejecutivo, quedando abierta la vía del orden jurisdiccional social (art. 35 LA).

Por otra parte (art. 77.6 LA), «la notificación del acuerdo de exclusión del socio, motivado por infracción de las normas relativas a la prestación de su trabajo, producirá los mismos efectos que la carta de despido, siendo de aplicación la normativa laboral vigente» (art.º 77.6).

#### a) Consecuencias económicas de la baja

Con independencia de las cantidades que pudiera haber pendientes derivadas de la participación en la actividad cooperativizada, ya sean anticipos laborales o retornos cooperativos, al producirse la pérdida de la condición de socio, éste tiene

(48) STSJA. GR. 2-2-93. Declarando nulo el acuerdo de exclusión por omisiones incumplimiento de un mínimo de formalidades. A falta de mención expresa en los Estatutos y en las dos Leyes, considera de aplicación el procedimiento del RD 33/1986, de 10 de enero, sobre Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, que requiere la concurrencia de determinados trámites, A) Acuerdo de la Autoridad Competente, B) Nombramiento de Instructor y Secretario, C) Notificación al interesado, D) Práctica de las diligencias probatorias y audiencia del interesado, E) Formalización del pliego de cargos y notificación al expedientado para que alegue en su defensa y proponga las pruebas pertinentes, F) Práctica de las pruebas, G) Traslado del expediente al presunto infractor para que formule alegaciones, H) Propuesta de resolución con expresión de la falta o faltas, cometidas, su calificación y sanción a

derecho a que se le reembolsen sus aportaciones, obligatorias y voluntarias, Capital social, así como a las reservas voluntarias repartibles, cuando las haya

Su valor se estima sobre el balance aprobado por la Asamblea General siguiente a la baja del socio, deduciendo las pérdidas imputables al socio, generadas durante el ejercicio de la baja y las acumuladas, en la proporción que le corresponda contablemente, sin perjuicio de las obligaciones contraídas por el socio con la cooperativa.

Los Estatutos de la Cooperativa han de establecer el plazo de reembolso, que no puede exceder de cinco años (art. 54.2 LA), así como las posibles deducciones sobre las aportaciones obligatorias para los casos de baja voluntaria no justificada (máximo 20%) y los de exclusión (máximo 30%).

#### b) Desempleo (49)

El Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, extendió el derecho a la percepción de las prestaciones por desempleo a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que, en virtud de la opción prevista hoy en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley General de Seguridad Social (1994), estén incluidos en el régimen general de la Seguridad Social o en alguno de los regímenes especiales que protegen la contingencia de desempleo, que reúnan los requisitos exigidos en el art. 5 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto (habría que entenderlo hoy referido al art. 209 LGSS 1994), con arreglo a las siguientes condiciones especiales:

a) Supuestos que dan origen a la situación legal de desempleo:

1. Haber cesado, con carácter definitivo, en la prestación de trabajo en la cooperativa, perdiendo los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación, por alguna de las siguientes causas:

a) Por expulsión improcedente de la Cooperativa.

b) Por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor.

2. Los aspirantes a socios que hubieran cesado en la prestación de trabajo durante el período de prueba por decisión unilateral del Consejo Rector de la Cooperativa.

b) Normas para la declaración de la situación legal de desempleo:

1. En el supuesto de expulsión del socio, es necesaria la resolución judicial definitiva de la Jurisdicción competente que declare expresamente la imputación de la expulsión.

2. En el caso de cese definitivo de la actividad por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, es necesario que la existencia de tales causas debidamente constatada por la autoridad laboral, conforme al procedimiento regulado en el art. 4.

(49) Para un análisis exhaustivo:

PAZ CANALEJO, N.,- MERCADER UGUINA J.R., *La desprotección relativa de desempleo de los socios de Cooperativas de Trabajo Asociado: Una discriminación normativa no razonable*. Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euzkadi Vitoria. 1993.

3. En el cese durante el período de prueba, es necesaria la comunicación del acuerdo de no admisión por parte del Consejo Rector de la Cooperativa al aspirante.

*c) Trabajadores asalariados*

Además de los socios trabajadores, las cooperativas de trabajo asociado pueden contar con los servicios retribuidos de trabajadores por cuenta ajena, frente a los que actúa como un empresario más, con las especialidades que veremos a continuación.

En primer lugar, el artículo 77.3 LA establece que el número de trabajadores no socios y con contrato de trabajo por tiempo indefinido no podrá ser superior al diez por ciento del total de los socios (50), lo que no impide que se pueda contar con un número ilimitado de trabajadores no fijos (51).

Por otra parte, todo trabajador fijo con más de un año de antigüedad, que reúna los requisitos objetivos de admisibilidad establecidos en los Estatutos de la Cooperativa deberá ser admitido como socio, si así lo solicita, conforme al procedimiento legal de admisión, salvo la superación del período de prueba.

Otro aspecto a tener en cuenta es el de la participación. El art. 37.3 LA, establece que los Estatutos pueden prever la participación de los trabajadores no socios en el Consejo Rector. No obstante, en aplicación del art. 55.3 LGC, en las cooperativas con más de 50 trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores deben elegir a uno de ellos para que se incorpore como Vocal al Consejo Rector.

En cuanto a la participación en los beneficios, el art. 86 LGC establece que debe ser igual al 25% del retorno cooperativo acreditado al socio trabajador que preste igual o similar actividad en la cooperativa. Esta participación tiene carácter salarial y es compensable con cualquier complemento salarial de similar naturaleza establecido por la normativa laboral aplicable.

---

## BIBLIOGRA

---

(50) No se computan a estos efectos los contratados para sustituir a los socios en suspensión o excedencia (art. 122.5. LGC). Por otra parte, en la medida en que sea necesario para que una cooperativa cumpla la subrogación prevista en artº 44 ET, podrá ser autorizada para que dicho porcentaje alcance hasta el 40%. (art. 124.1 LGC).

(51) No obstante, hay que tener en cuenta que la Ley 20/1990 sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas, establece, en su artículo 8.3., como requisito para ser considerada como cooperativa especialmente protegida, que el número de jornadas legales realizadas por estos trabajadores durante el ejercicio económico no supere el 20% de las realizadas por los socios. A estos efectos no se computan los socios en prueba, los trabajadores con contratos formativos, los socios en situación de suspensión o excedencia y los trabajadores que los sustituyan ni los trabajadores contratados por tiempo indefinido en