

EL EMPLEO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Aitor Bengoetxea Alkorta

Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea

SUMARIO: 1.- El empleo como objetivo fundacional de las cooperativas de trabajo asociado. 2.- Tipos de empleados en las cooperativas de trabajo asociado. 3.- La calidad del empleo en las cooperativas de trabajo asociado 4.- Conclusiones. 5.- Bibliografía 6.- Apéndice legislativo

Han devuelto a los trabajadores su dignidad de hombres libres... la alegría de trabajar es posible, fortaleciendo el amor al trabajo bien hecho, que es para la cooperativa la mayor posibilidad de éxito

Lasserre, G. (1972), *El cooperativismo*, (traducción García-Jacas, J.), Barcelona, Oikostau, pág. 68.

1. El empleo como objetivo fundacional de las cooperativas de trabajo asociado

Las cooperativas de trabajo asociado (en adelante, CTA), son aquellas cuyo objetivo fundacional consiste en proporcionar empleo a las personas socias-trabajadoras que las constituyen, presentes y futuras¹.

Mientras otros tipos de cooperativa se crean para satisfacer necesidades en torno a la vivienda, consumo, educación, y otras, las CTA responden al objetivo de lograr el autoempleo de las personas que les dan vida.

Por lo tanto, estamos ante sociedades que asocian personas, y en el caso de las CTA la razón de esa asociación reside en lograr empleo retribuido para las mismas, que por eso se adjetivan como socias-trabajadoras. Así, “es precisamente el trabajo lo que se asocia (no los capitales, aunque los socios también aporten capital)” (GARCÍA, 2014, 115).

Conviene subrayar, por consiguiente, que las CTA se tejen en torno al núcleo de la asociación de trabajo, siendo el capital aportado por los socios-trabajadores un elemento instrumental. Por el contrario, las sociedades de capital (sociedades de responsabilidad limitada y sociedades anónimas), como su propio nombre indica, asocian capitales, y el empleo asalariado que se contrata resulta instrumental al objetivo de lograr la rentabilidad del capital que constituye la sociedad.

Esa trascendencia nuclear del empleo en las CTA se refleja en sus decisiones estratégicas, de manera que la prioridad es mantener el mismo. En ese sentido, en el actual contexto de globalización económica, cabe destacar que, por su propia naturaleza, las CTA no se deslocalizan, porque irían contra el empleo local que constituye precisamente su razón de ser². Cuestión distinta es la multilocalización expansiva, que

¹ *Son cooperativas de trabajo asociado las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros* (art. 80.1 Ley del Estado de cooperativas).

² Las CTA, “combinan y concilian las respuestas a los desafíos de la globalización con el compromiso de mantener el empleo local” (AA.VV., *La economía Social en la UE*, 2012, 111).

no deslocalización, de grandes grupos cooperativos, señaladamente, el grupo Mondragón, MCC.

Por lo demás, en el presente estudio se tratará de ofrecer una visión panorámica del régimen jurídico-positivo de las CTA, teniendo en cuenta las dieciséis leyes autonómicas de cooperativas (todas excepto las Islas Canarias), además de la ley estatal.

En lo que concierne a la regulación normativa de las CTA, si bien se observa un notable grado de similitud entre las diversas leyes autonómicas y la ley estatal, es igualmente cierto que las diferencias en algunos aspectos son relevantes (VALDÉS, 2010, 2).

2. Tipos de empleados en las cooperativas de trabajo asociado

Una clasificación elemental sobre los tipos de empleo nos lleva a distinguir entre empleo por cuenta ajena y empleo por cuenta propia. El empleo por cuenta ajena puede ser privado, asalariados regulados por contrato de trabajo; o público, prestado bajo la dependencia y por cuenta de una administración pública. Por su parte, el empleo por cuenta propia puede ser individual, es el caso de los autónomos; o asociado, a través de un contrato de sociedad y por lo tanto colectivo (GAY/ BENGOETXEA, 2008, 485-486).

En esa última categoría, de autoempleo colectivo generado a partir de un contrato de sociedad, se sitúan las sociedades cooperativas de trabajo asociado (CTA).

Centrándonos en las personas empleadas en el seno de las CTA, debemos distinguir entre empleo cooperativo y empleo asalariado. Así, los empleados genuinos de las CTA son los socios-trabajadores que constituyen la propia sociedad. Además, la cooperativa puede operar como empresa convencional al uso, y contratar personal asalariado³.

³ Circunstancia derivada de que la legislación cooperativa no prohíbe la contratación de trabajadores por cuenta ajena, habilitada por la amplia dicción del art. 1.2 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo): *serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios en los que concurran las notas de laboralidad (voluntariedad, dependencia, ajenidad, y retribución).*

2. 1 Personas socias-trabajadoras

Son las personas en las que concurre la doble condición de socias y trabajadoras. Socias porque celebran el contrato de sociedad que da vida a la CTA, y trabajadoras porque se obligan mediante ese contrato a prestar servicios laborales para la cooperativa que han constituido. Desde luego, se trata de una “situación jurídica compleja” (MONEREO, 2014, 18).

Esa compleja condición ha propiciado un profundo debate en la doctrina científica, y en menor medida en la jurisprudencia, en torno al carácter societario, laboral, o mixto, del vínculo jurídico que liga a la persona socia-trabajadora con la CTA.

Actualmente el debate parece zanjado ante la afirmación categórica en el derecho positivo de que *la relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria* (art. 80 Ley del Estado de cooperativas). En la legislación autonómica, en algunas ocasiones se subraya expresamente la naturaleza societaria del vínculo entre CTA y socio-trabajador⁴, mientras las restantes leyes autonómicas guardan silencio, de manera que tampoco niegan el carácter societario ni establecen la naturaleza laboral de dicha relación⁵.

La jurisprudencia también parece haber zanjado la cuestión. Así, podemos leer que "los socios-trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado son fundamentalmente socios, pues lo que les une a la Cooperativa es un auténtico contrato civil de sociedad, pero esa relación societaria se halla mediatizada por el hecho de que al no tratarse de sociedades capitalistas su relación con la entidad de la que son socios tiene grandes connotaciones laborales. Estas notas de laboralidad son las que ha hecho al legislador español en las sucesivas leyes de cooperativas atribuir a los Juzgados y Tribunales del orden social la competencia para conocer de las cuestiones contenciosas que se susciten entre la Cooperativa de Trabajo Asociado y el socio trabajador relacionado con esa faceta. No obstante lo anterior... lo cierto es que la relación

⁴ Leyes de cooperativas de Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, y Valencia.

⁵ Supuestos de Islas Baleares, Castilla- La Mancha, Catalunya, Euskadi, Extremadura, Navarra.

obligacional entre el socio cooperativista y la sociedad tiene carácter societario, debiendo descartarse que pueda tener naturaleza laboral, ni siquiera como concurrente con la referida societaria" (STSJ Cataluña 29 de julio de 2010)⁶.

En cualquier caso, el debate doctrinal gira en torno a la laboralidad o no de la relación. Se discute la concurrencia de la ajenidad en la relación entre socio-trabajador y CTA, en la medida en que cabe entender no trabaja para sí mismo, sino para la CTA. En todo caso, al ser el socio-trabajador copropietario de la sociedad, aunque sea en parte, la ajenidad nunca será completa, y por lo tanto entendemos que no existe, al menos en su versión plena. También se debate sobre la dependencia. Ciertamente, en cooperativas de gran dimensión, la prestación de trabajo no será autónoma sino dependiente o subordinada a las instrucciones emanadas de la CTA. Pero en las CTA pequeñas, tal dependencia no existe⁷.

Sin negar el interés científico de la cuestión, parece que el establecimiento nítido del carácter societario de la relación, por parte del derecho positivo, conlleva la pérdida de interés de ese otrora enconado debate⁸.

Por consiguiente, a los socios-trabajadores, en virtud del carácter societario del vínculo que les une a su CTA, les será de aplicación el derecho cooperativo societario, basado en la ley de cooperativas que les resulte de aplicación, y desarrollado, ya como normativa interna de la CTA, por los estatutos, reglamentos de régimen interno, y acuerdos de la Asamblea General.

A partir de esa indiscutible aplicación del derecho cooperativo, y no del laboral, hay ocasiones en que la propia legislación cooperativa recurre al derecho del trabajo, solicitando su colaboración. En esta materia, en lo que respecta a la influencia del derecho laboral en las condiciones de la prestación de trabajo de los socios-trabajadores, la legislación cooperativa ofrece modelos divergentes.

⁶ El Tribunal Supremo ha sentado jurisprudencia al respecto en las SSTS de 23 de octubre de 2009; 13 de julio de 2009; 12 de abril de 2006; 15 de noviembre de 2005.

⁷ Hay casos, como Aragón, Cantabria, Euskadi o Valencia, en los que se admite incluso la CTA con sólo dos socios-trabajadores.

⁸ Defendiendo la naturaleza laboral de la relación, ÁLVAREZ 1975, MAIRAL, 2014, PEDRAJAS/PRADOS, 1975, SANTIAGO, 1998.

Así, podemos encontrar el modelo de autogestión plena de la propia CTA, sin establecer ninguna garantía proveniente del derecho laboral, de manera que las condiciones de trabajo serán las establecidas en la normativa cooperativa interna, y habrá que acudir a los estatutos, reglamento de régimen interno, y acuerdos de la Asamblea General⁹. En el otro extremo encontramos la aplicación plena de las garantías laborales a los socios-trabajadores¹⁰. Y entre los dos extremos podemos encontrar variadas regulaciones que garantizan determinados derechos laborales en torno a diversos aspectos como el salario mínimo interprofesional, jornada, descansos, fiestas, vacaciones, suspensiones, excedencias o sucesión de empresas.

En el ámbito jurisdiccional, el legislador ha optado claramente por atribuir a la jurisdicción social el conocimiento de los conflictos suscitados entre los socios-trabajadores y sus CTA cuando versen sobre la prestación de trabajo¹¹.

2.2 Personas trabajadoras asalariadas

La CTA pueden contratar personal asalariado, mediante contratos de trabajo, de manera que en esos supuestos se producirá la aplicación ordinaria y plena del derecho laboral en su conjunto. Con el matiz de que, en algunas ocasiones, habrá que estar a las previsiones específicas de la legislación cooperativa con respecto al personal asalariado.

Compartimos la afirmación categórica, negando la mayor, de que, cuando estudiamos la CTA, y en función de su propia naturaleza, “no es lógico que tenga contratados trabajadores por cuenta ajena” (ALONSO, 1984, 540).

Siendo la CTA una empresa peculiar, que liga empleo y valores cooperativos, lo que le corresponde es emplear personas socias-trabajadoras, copropietarias de la empresa en la que trabajan, con un modelo de gestión democrática. Cuando una CTA contrata personal asalariado, se sumerge de lleno en el seno del derecho del trabajo y,

⁹ Encontramos esa posición extrema en la Ley de cooperativas de Navarra.

¹⁰ Es el caso de la Ley Extremeña de cooperativas, que en su art. 115. 1 dispone que *el régimen jurídico del trabajo de los socios trabajadores será el establecido en las normas legales y reglamentarias del Estado reguladoras de la relación laboral nacida del contrato de trabajo.*

¹¹ Art. 2 c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

por consiguiente, en un *corpus* normativo construido en torno a la lógica del conflicto entre capital y trabajo.

En cualquier caso, todas las leyes cooperativas permiten la contratación de personal asalariado por parte de las CTA, aunque siempre sometida a límites cuantitativos, de manera que se establecen toques en proporción a la cantidad de empleo cooperativo.

Así, encontramos una horquilla que va desde la contratación de trabajadores máxima del 25% de las horas/año trabajadas por los socios trabajadores (Euskadi), hasta el 60% (Cantabria)¹².

3. La calidad del empleo en las cooperativas de trabajo asociado

Sistemáticamente se insiste en que las CTA ofrecen empleo estable y de calidad. La propia Ley de Economía Social sitúa entre los principios orientadores de la actuación de las entidades de economía social, entre las cuales destacan las cooperativas, *la generación de empleo estable y de calidad*¹³. En el presente apartado trataremos de analizar la veracidad de tal afirmación.

3.1 El trabajo decente (OIT)

La expresión “trabajo decente” ha conocido una notable difusión, sobre todo tras la Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavía, de 1999, titulada precisamente “trabajo decente”.

Cabe indicar, en el plano terminológico, que la acepción original inglesa *decent work* se refiere a un trabajo aceptable conforme a los estándares comunes de

¹² La inmensa mayoría de las leyes autonómicas establecen un límite del 30% de horas/año, al igual que la ley estatal. Es el caso de Asturias, Islas Baleares, Castilla La-Mancha, Castilla y León, Catalunya, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, y Navarra. Encontramos un supuesto peculiar en Valencia, donde se establece que *no podrán tener más del diez por ciento de trabajadores con contrato por tiempo indefinido, computado respecto del número total de socios trabajadores, excepto las cooperativas que tengan menos de diez socios, en las que podrá haber un trabajador contratado en dicha modalidad.*

¹³ Art. 4 c) de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

referencia¹⁴. Por ello, el acierto de su traducción al español como “trabajo decente” es ciertamente discutible, porque adolece de unas connotaciones morales que no contiene la expresión original inglesa. Por ello, parece que habría sido más acertada su traducción como “trabajo digno” (GIL, 2012, 78 y ss.).

Así, el trabajo decente es un concepto que se encuentra en estrecha relación con la calidad del empleo, la justicia social y, en definitiva, “el trabajo decente condensa los objetivos históricos de la OIT”, de manera que “cabe así hablar de una reformulación, en lenguaje sencillo, directo y fácilmente comprensible, del mensaje que transmite la OIT desde sus orígenes” (GIL, 2012, 85).

En cualquier caso, nos encontramos ante un concepto jurídico indeterminado, clara manifestación de derecho blando o *soft law*, que no aparece en las declaraciones más solemnes de la OIT, como su propia Constitución (1919), o la Declaración de Filadelfia (1944) (AUVERGNON, 2012, 123), aunque sí en los más recientes Pacto Mundial para el empleo (1999), y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008).

Ese carácter de soft-law acerca el “trabajo decente” al mundo ético, en la misma proporción que lo aleja del entorno jurídico, lo que lleva a valorar, junto con su virtualidad como estándar internacional, su flaqueza (SERVAIS, 2012).

En cualquier caso, resulta obvio que las CTA, si pretenden mantener la aureola del empleo de calidad, deben superar la prueba del “trabajo decente” de la OIT. En ese sentido, la Recomendación 193 OIT liga acertadamente trabajo decente con trabajo cooperativo¹⁵.

3.2 La estabilidad en el empleo

¹⁴ En su primera versión de 1999 se entendió como “trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el que se protegen los derechos y que cuenta con una remuneración adecuada y una protección social, y en el que se respeta el tripartismo y el diálogo social” (GIL, 2012, 83).

¹⁵ Recomendación 193, sobre la promoción de las cooperativas (2000).

A menudo se destaca la estabilidad como principal indicador de calidad del empleo. Se trata de un principio que nace de las entrañas del derecho laboral, auténtico “principio vertebrador del derecho del trabajo” (BELTRAN DE HEREDIA, 2011). Así, el derecho del trabajo se distancia notablemente de los principios liberales *iuscivilistas*, de cuyo seno se emancipó, al proteger a la persona trabajadora impidiendo la contratación temporal no causal y el despido libre o *ad nutum*.

Si acudimos a la Constitución española, observamos que el principio de estabilidad en el empleo encuentra cobijo en el derecho al trabajo recogido en el art. 35.1. Al mismo tiempo, parece chocar con la libertad de empresa reconocida en el art. 38.1 del mismo texto. La cohabitación de ambos principios, en palabras del máximo intérprete de la Constitución, se produce de manera que “tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma. Ello no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero lo que resulta claro es que no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad *ad nutum* de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los arts. 35.1 y 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho. No debe olvidarse que hemos venido señalando desde nuestra STC 22/1981, de 2 de julio, Fi 8, que, en su vertiente individual, el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) se concreta en el “derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa” (STC 192/2003 F.J.4).

Dejando a un lado el derecho del trabajo, cuna de la estabilidad en el empleo, y analizando ese principio desde la perspectiva de las CTA, parece evidente que es un principio inherente a su propia naturaleza, ya que las CTA se crean precisamente para proporcionar empleo. Así, “la aspiración común, cuando se constituye la empresa, de garantizar la estabilidad en el empleo, determina, objetivamente, una apuesta por la continuidad de la organización que lo posibilita” (JORDAN, 2002, 40).

3.2.1 El acceso al empleo y la estabilidad

En este apartado se trata de analizar la estabilidad en el empleo, respectivamente, de personas socias-trabajadoras y de personal asalariado, desde la perspectiva de su vía de acceso al empleo.

3.2.1.1 El acceso al empleo de las personas socias-trabajadoras

En lo que respecta al empleo cooperativo, el acceso a la condición de socio-trabajador puede dar lugar a la situación de socio-trabajador fijo o temporal.

En principio, la legislación cooperativa plantea como fórmula natural la condición de persona socia-trabajadora indefinida o fija, como cabía esperar en un modelo de empleo que presume de estabilidad, pero se abre la puerta a los socios-trabajadores temporales.

Para afianzar el principio de estabilidad en el empleo, la admisión de socios-trabajadores temporales debería ser causal. Es lo que sucede en sólo tres normas cooperativas, que exigen la concurrencia de una causa de incremento coyuntural de carga de trabajo de la cooperativa, con una dimensión temporal mínima de 6 meses¹⁶.

Al contrario, nos parece censurable el régimen legal de la incorporación no causal a la cooperativa de personas socias-trabajadoras con carácter temporal, permitido por el resto de normas cooperativas¹⁷. Cuando se abre esa puerta, se corre el riesgo de que el principio de estabilidad salga por la ventana, al permitir a las CTA la incorporación no causal, aunque sea cuantitativamente limitada, de socios-trabajadores

¹⁶ Supuesto de las leyes cooperativas de Andalucía, Asturias y La Rioja.

¹⁷ Situación que, en la regulación específica de las CTA, podemos encontrar en las leyes de Castilla y León, Euskadi, y Murcia. En el resto de leyes autonómicas la no causalidad de los socios temporales se deduce del régimen común de los socios en toda clase de cooperativas.

con relación societaria de duración determinada¹⁸. Incluso hay un supuesto en el que no hay ni causalidad ni límite cuantitativo¹⁹.

3.2.1.2 El acceso del personal asalariado a la condición de personal socio-trabajador

La mayoría de las leyes cooperativas establecen un régimen que garantiza²⁰, al personal asalariado de las CTA, el derecho a acceder a la condición de personas socias-trabajadoras.

El derecho cooperativo suele exigir que se trate de asalariados fijos²¹, con una antigüedad mínima a partir de un año²², y en numerosas ocasiones exime a esas personas del período de prueba²³, para acceder a la condición de persona socio-trabajadora fija.

Esas garantías en favor del personal asalariado merecen una valoración positiva. Aunque se tratara anteriormente de personal fijo, su conversión en personas socias-trabajadoras conllevará el incremento del empleo cooperativo y proporcional descenso de empleo asalariado, cuya presencia en las CTA debería suprimirse o reducirse al máximo, para que todas o la inmensa mayoría de las personas empleadas tengan la cualidad de socias-trabajadoras. Personal al que se aplicará el derecho cooperativo, terreno jurídico adaptado a las características de las CTA, al contrario de lo que sucede con el derecho laboral, aplicable al personal asalariado, que responde a la lógica del conflicto entre capital y trabajo²⁴.

3.2.1.3 El acceso al empleo del personal asalariado

¹⁸ La mayoría de leyes establecen que los socios temporales no podrán superar la quinta parte de los fijos. Es el caso de las leyes del Estado, Aragón, Euskadi, Castilla La-Mancha, Extremadura, Madrid, Navarra, y Valencia. La ley de Murcia fija un límite del 30%.

¹⁹ Ley de cooperativas de Cantabria.

²⁰ La ley castellano-leonesa no garantiza sino que únicamente establece una preferencia.

²¹ Encontramos la excepción en la Ley de Galicia, que no dice expresamente que deba tratarse de trabajadores fijos, sino que únicamente se refiere al *personal trabajador asalariado*.

²² Un año en las leyes andaluza, de Euskadi, Extremadura y Navarra; dos años en las leyes de Aragón, Castilla La-Mancha, Castilla y León, Galicia, y Madrid; tres años en la ley de Islas Baleares; cinco años en La Rioja.

²³ Es el caso de las leyes de cooperativas de Islas Baleares; Castilla La-Mancha, Euskadi, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, y Navarra.

²⁴ Como hemos comentado *supra*, en el apdo. 2.2.

El personal asalariado es contratado por las CTA con arreglo al régimen jurídico del derecho laboral, con los límites cuantitativos que hemos observado *supra*, en el apartado 2.2.

Por lo tanto, debemos acudir al derecho del trabajo, para plantearnos la disyuntiva entre contratación fija o temporal de trabajadores asalariados. Llegados a este punto, es evidente que, a pesar de que “la ley laboral tiene como función asegurar objetivos de estabilidad laboral” (CASAS, 2012, 9), hace tiempo que no es así.

Desde luego, la deriva del derecho del trabajo, donde cabría destacar la incisiva reforma laboral de 2012, nos muestra que, a pesar de que “la función de la ley laboral es establecer el marco jurídico protector del trabajo y de los trabajadores” (CASAS, 2012, 9), es notabilísima una “minoración de la tutela del contratante débil en el ámbito del derecho del trabajo (CRUZ, 2012, 49)²⁵.

Situación derivada, en el contexto de la actual crisis económica y de empleo, de una política pública que deliberadamente, aunque no explícitamente, pretende “la búsqueda de productividad y competitividad únicamente en la reducción de derechos y costes del trabajo... y no en la calidad” (CASAS, 2012, 10).

A pesar de que, formalmente, la contratación laboral temporal debe ser causal, la realidad es tozuda, y nos muestra, según el último dato disponible, que, de los nuevos contratos celebrados, son fijos únicamente un exiguo 6.4%²⁶. Lo que nos lleva a la conclusión de que estamos ante un fenómeno, “la contratación temporal, que en su utilización descausalizada ha subvertido sus fines” (CASAS, 2012, 6-7).

Así, desde la nefasta decisión de instaurar un sistema de contratación temporal no causal, en 1984, que después se ha pretendido tímidamente corregir, sin éxito, “la contratación temporal es un problema estructural de nuestro mercado de trabajo”

²⁵ Entre el abundante tono crítico de la doctrina *iustlaboralista* con respecto a las sucesivas reformas laborales, siempre en la dirección de reducir la protección de las personas trabajadoras, podemos destacar a BAYLOS (2013); CASAS (2012); CRUZ (2012); PALOMEQUE (2013); SALA (2013); y VALDÉS (2013).

²⁶ Datos de agosto 2014, 1.135.109 contratos de trabajo nuevos celebrados, de los cuales sólo han sido fijos 72.955 (www.sepe.es).

(CASAS, 2012, 1). Desde luego, así lo atestigua el último dato proporcionado por Eurostat, que muestra, como promedio en 2013, una contratación temporal del 23.1% en el Estado español, frente a una media de 13.8% en la UE-28, y sólo superado por el 26.9% del mercado de trabajo polaco.

La explicación se encuentra, sobre todo, en un fraude masivo, señaladamente en el caso del contrato para obra o servicio determinado, a menudo utilizado para necesidades de trabajo indefinidas.

Ante esa situación, donde el derecho del trabajo permite la contratación temporal con mucha mayor flexibilidad de la que su deriva de su propia naturaleza, cabría esperar una contención por parte de las CTA a la hora de contratar asalariados temporales, si pretenden mostrarse como empresas modélicas en cuanto a calidad y estabilidad del empleo.

3.2.2 La crisis en torno al empleo y la estabilidad

Cuando una CTA se encuentra en crisis o, por decirlo en lenguaje *iuslaboralista*, adoptado literalmente por el derecho cooperativo, ante dificultades ocasionadas por *causas, económicas, técnicas, organizativas, o de producción*, verá mermada su necesidad de fuerza de trabajo. Ante esas situaciones, el derecho, tanto cooperativo como laboral, arbitra medidas de suspensión y de extinción de la relación que une a la CTA con las personas a las que emplea.

3.2.2.1 La crisis en torno al empleo cooperativo

El derecho cooperativo, cuando concurren los mencionados motivos económicos, técnicos, organizativos, o productivos, prevé la adopción, por parte de la Asamblea General de la CTA, de medidas suspensivas o extintivas del empleo.

Ninguna de las leyes autonómicas de cooperativas, ni la estatal, desarrollan el concepto de esos cuatro elementos (COSTAS, 2013, 1249). Ha sido el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, y la jurisprudencia y doctrina del derecho del trabajo, quienes han elaborado los mencionados conceptos. Y al derecho cooperativo, en este

aspecto determinado, le corresponde hacer suya esa construcción *iuslaboralista* (VILA, 2014, 152).

Como hemos subrayado al principio de este estudio (apdo. 1), el empleo constituye la razón de ser de las CTA, y no el lucro mercantil. Por lo tanto, cuando las mencionadas causas presionen contra el empleo cooperativo, cabe esperar que las CTA procuren siempre utilizar medidas de flexibilidad interna, relegando la extinción del empleo cooperativo a la condición de *última ratio*. En realidad, este deseable *modus operandi* de las CTA debería observarse, también, en el ámbito del empleo asalariado. (VILA, 2014, 154).

Así, a menudo las Asambleas de las CTA adoptan acuerdos de aumento de jornada, reducción de retribución, y en general empeoramiento de condiciones laborales como sacrificio necesario para preservar el empleo.

Una medida dura pero cualitativamente diferente a la extinción es la suspensión temporal del empleo cooperativo. Así, la normativa cooperativa prevé la citada medida cuando concurren las mismas circunstancias (económicas, técnicas, organizativas o productivas) que habilitan la baja obligatoria de socios-trabajadores (extinción del empleo)²⁷. Si bien, habrá que entender, mismas causas pero de un impacto sobre el empleo no tan grave, de manera que permita superar la situación recurriendo a la suspensión temporal, sin tener que recurrir a la baja obligatoria. En algunos supuestos, se exige incluso, para permitir la suspensión, que la situación ponga en peligro la viabilidad empresarial de la CTA²⁸.

La legislación cooperativa reitera la exigencia de que las bajas obligatorias de los socios-trabajadores (equivalentes a despidos laborales), únicamente procedan como mal menor inevitable para preservar la continuidad de la propia CTA (COSTAS, 2013, 1249-1250; VILA, 2014, 155).

²⁷ Expresamente, leyes del Estado y de Aragón, Asturias, Islas Baleares, Castilla La-Mancha, Castilla y León, Catalunya, Euskadi, Extremadura, Galicia, La Rioja, y Murcia.

²⁸ Leyes de Aragón y Murcia. En el caso de la ley catalana, deben ser causas *que afecten sustancialmente al buen funcionamiento de la cooperativa*.

Así, el derecho cooperativo condiciona la adopción de acuerdos de baja obligatoria de socios-trabajadores, por parte de la Asamblea General de la CTA, a que la medida sea necesaria para mantener la viabilidad empresarial de la propia cooperativa²⁹. En dos casos, con gran acierto a nuestro entender, se acentúa el régimen legal al referirse a la necesaria gravedad de las mencionadas causas económicas, organizativas técnicas o productivas³⁰.

En virtud de la baja, el socio-trabajador ve extinguidas ambas relaciones, la societaria, y la de empleo.

3.2.2.2 La crisis en torno al empleo asalariado

Con respecto al personal asalariado, el derecho del trabajo permite a las CTA acudir a varias medidas de flexibilidad interna, como la movilidad geográfica, movilidad funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo (que incluye la reducción salarial), inaplicación del convenio colectivo, reducción de jornada y suspensión de la relación laboral.

Lo que ocurre es que el derecho laboral no garantiza que se deban aplicar preferentemente esas medidas alternativas al despido, dejando el mismo como *última ratio*, de manera que, ante la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas habilitantes, la CTA podría libremente optar entre modificar condiciones laborales o despedir. Además, el propio despido se ha visto facilitado³¹ y abaratado³² por la reforma laboral de 2012.

La jurisprudencia corrobora la trivialización del despido y del principio de estabilidad en el empleo producida por el derecho del trabajo contemporáneo: "no corresponde en el derecho vigente a los órganos jurisdiccionales, al valorar las causas de

²⁹ Elemento que se recoge en la inmensa mayoría de normas cooperativas: ley cooperativa estatal y leyes autonómicas de Andalucía, Aragón, Asturias, Islas Baleares, Cantabria, Castilla La-Mancha, Castilla y León, Catalunya, Euskadi, Extremadura, La Rioja, Madrid, y Murcia. Guardan silencio sobre el riesgo de la viabilidad de las CTA las leyes de Galicia, Navarra, y Valencia.

³⁰ Leyes de Euskadi y de Extremadura.

³¹ Al suprimirse la histórica exigencia de autorización administrativa para los despidos colectivos.

³² De manera que la cuantía de indemnización por despido improcedente se reduce desde los 45 a los 33 días de salario por año trabajado.

los despidos económicos, efectuar un juicio de proporcionalidad en el sentido técnico jurídico de la expresión, el cual supone una valoración del carácter indispensable de la decisión adoptada, sino un juicio de adecuación más limitado, que compruebe la existencia de la causa o causas alegadas, su pertenencia al tipo legal descrito en el artículo 51 ET y la idoneidad de las mismas en términos de gestión empresarial en orden a justificar los ceses acordados" (STS de 20 de septiembre de 2013).

3.3 La calidad de las condiciones laborales

Dejando a un lado la cuestión específica del empleo, corresponde aquí realizar un breve comentario sobre la calidad de las condiciones laborales en las CTA.

Más arriba hemos visto la heterogeneidad de la normativa cooperativa en lo que respecta al régimen de trabajo de los socios-cooperativistas, en materia de incorporación de garantías provenientes del derecho laboral (apdo. 2.1).

Cuando se opta por la autogestión de la CTA, en materia de condiciones de trabajo, se corre el riesgo de permitir situaciones de autoexplotación (GARCÍA, 2014, 107-108; MOLINA, 2014, 56).

Parece excesivo plantear que las personas socias-trabajadores deban imperativamente respetar el régimen del derecho laboral en bloque. Entonces, ¿dónde está el suelo infranqueable? Entendemos que debemos buscarlo en los estándares establecidos por la OIT, señaladamente, en torno al concepto de “trabajo decente” (GARCÍA, 2014, 116).

En ese sentido, coincidimos plenamente con el planteamiento de la propia OIT, en la línea de *(a) promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT 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 (Recomendación 193/2000 OIT).

4. Conclusiones

Cuando estudiamos la cuestión del empleo en las cooperativas de trabajo asociado, debemos partir del dato trascendental de que estamos ante sociedades cuya existencia viene motivada, precisamente, por su objetivo fundacional de proporcionar empleo a las personas-socias trabajadoras que las constituyen.

El empleo de las CTA gira en torno a la peculiar figura jurídica de las personas socias-trabajadoras. La relación entre esas personas y su CTA es societaria, y la obligación de prestación de trabajo nace del contrato societario de cada socio-trabajador. Así, estamos ante personas en las que concurre la doble condición de copropietarias de las CTA, en función de su aportación de capital, y al propio tiempo trabajadoras de la misma.

La duración de la relación societaria-laboral es normalmente indefinida, pero puede haber socios-trabajadores temporales. Por el bien de la propia CTA y para afianzar su fortaleza, la existencia de socios temporales debería permitirse únicamente cuando concurren causas que justifiquen esa temporalidad, condición que pocas leyes autonómicas exigen, de manera que la mayoría de las mismas se conforma con establecer límites cuantitativos, en proporción al empleo cooperativo fijo.

Si concurren causas negativas, económicas, técnicas, organizativas o productivas, que contraen la carga de trabajo en una CTA, lo procedente es intentar superar la situación con medidas de flexibilidad interna como el aumento de jornada, la reducción de remuneración, la suspensión temporal del empleo, etc. Acertadamente, las leyes cooperativas recogen la idea de que la baja obligatoria de socios-trabajadores, equivalente al despido laboral, sólo cabe cuando la situación sea de tal gravedad que la medida se estime necesaria para mantener la viabilidad de la empresa cooperativa.

Además del empleo cooperativo, reflejado en las personas socias-trabajadoras, las CTA pueden contratar personal asalariado, cuya relación laboral regula el derecho

del trabajo. En esos supuestos, la CTA actúa en el tráfico jurídico como una empresa convencional que contrata trabajadores por cuenta ajena.

El empleo asalariado, cuya regulación jurídica se sitúa en el ámbito del conflicto entre capital y trabajo, desvirtúa la naturaleza de las CTA, basadas en el compromiso colectivo de personas socias y trabajadoras.

Si las CTA necesitan personal más allá de los socios-trabajadores fijos, pueden recurrir a socios-trabajadores temporales. Si contratan personal asalariado entran en un terreno, el derecho del trabajo, en principio ajeno al derecho cooperativo, con las disfunciones que ello puede acarrear, teniendo en cuenta que la deriva contemporánea del derecho del trabajo muestra una sistemática y progresiva reducción de derechos de las personas trabajadoras.

En cualquier caso, es dable esperar que las CTA no actúen al estilo de las empresas con menos escrúpulos, y contratar personal asalariado temporal, en condiciones precarias, o proceder al despido libre e indemnizado de personas trabajadoras.

En lo que concierne a la calidad del empleo cooperativo, las condiciones de prestación del trabajo de las personas socias-trabajadoras, la normativa cooperativa es muy heterogénea, y va desde la autogestión pura y absoluta, hasta la aplicación a los socios-trabajadores del derecho del trabajo, en principio ajeno al derecho cooperativo, al que llaman algunas leyes cooperativas.

La autogestión puede conllevar autoexplotación, y como referencia de suelo mínimo indisponible, puede resultar muy acertada la noción de “trabajo decente” de la OIT, que gira en torno a los estándares comunes de referencia, en un contexto determinado.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV. (2000), *Economía Social y empleo en la UE*, Valencia, CIRIEC.
- AA.VV. (2012), *La economía Social en la UE*, CESE-UE.
- ALONSO SOTO, F. (1984), “Las relaciones laborales en las cooperativas en España”, *Cívitas-Revista Española de Derecho del Trabajo*, 20.
- ALVAREZ ALCOLEA, M. (1975), “La condición jurídico-laboral de los socios de las cooperativas de producción”, *Revista de Política Social*, 107.
- ALVAREZ CUESTA, H. (2008), *La precariedad laboral. Análisis y propuestas de solución*, Bomarzo.
- AUVERGNON, P. (2012), “De Declaración en Declaración de la OIT: El trabajo decente, lema de acompañamiento social de la globalización”, *Relaciones Laborales*, 15-18.
- BAYLOS GRAU, A.P. (2013): “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012”, *Revista de Derecho Social*, 61.
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (2010), “Estabilidad en el empleo, "flexiseguridad" y crisis: una aproximación desde la perspectiva de la eficiencia de las normas laborales”, *Relaciones Laborales*, 17.
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (2011), *La estabilidad en el empleo: un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato*, Aranzadi.
- CABEZA PEREIRO, J. (1994), “Baixas obligatorias e suspensións colectivas –por causas económicas, tecnolóxicas e de forza mayor– dos sócios das cooperativas de traballo asociado, e percepción de prestacións de desemprego”, *Cooperativismo e Economía Social*, 9.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (2012), “Derecho del Trabajo y Empleo”, *Relaciones Laborales*, 4.
- COSTAS COMESAÑA, J. (2013), “Cooperativas de trabajo asociado”, in, AA.VV., *Tratado de derecho de cooperativas*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- CRUZ VILLALON, J. (2012), “Hacia una nueva concepción de la legislación laboral”, *Temas Laborales*, 115.
- CUEVAS GALLEGOS, J. (2011), *Las cooperativas de trabajo asociado: otra forma de creación de empleo*, Comares.
- DE NIEVES NIETO, N. (2005), *Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos Jurídico-Laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social.

ESPIN SAEZ, M. (2009), *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*, CES.

FUENTES FERNÁNDEZ, F. (2002), “Las suspensiones de la relación de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado”, *Temas Laborales*, 64.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2008), *Autoempleo: trabajo asociado y trabajo autónomo*, Tecnos.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2014), “El desamparo del trabajo asociado por la legislación laboral o el limbo del trabajo cooperativizado”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37.

GAY HERRERO, S./ BENGOETXEA ALKORTA, A. (2008): “Aspectos laborales de la cooperativa”, in, MERINO HERNÁNDEZ (dir.), AA.VV., *Manual de Derecho de Sociedades Cooperativas*, GEZKI (UPV)-CSCE, Vitoria-Gasteiz.

GIL Y GIL, J.L. (2012), “Concepto de trabajo decente”, *Relaciones Laborales*, 15-18.
GOMEZ ABELLEIRA, F.J. (coord.) (2014), *La temporalidad como problema jurídico. Diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch.

GONZÁLEZ DE PATTO, R. (2000): “El nuevo régimen jurídico de las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: ambivalencias en el proceso de laborización del socio-trabajador”, *Temas Laborales*, 53.

GONZALEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. (2008), *El trabajo asociado: cooperativas y otras sociedades de trabajo*, Aranzadi.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (dir) (2013), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo.

HIERRO HIERRO, F.J. (2003): “Las relaciones laborales en las cooperativas de trabajo asociado”, *Aranzadi Social*, tomo V.

JORDÁN RODRÍGUEZ, M. (2002): “Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado”, *Revista CIRIEC*, 42.

LASSALETTA GARCÍA, P.J. (2010), *El acceso a la condición de socio en la sociedad cooperativa de trabajo asociado*, Madrid, Reus.

LÓPEZ GANDÍA, J. (2006), *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch.

LÓPEZ MORA, F. (1999), “Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de economía social: ¿socios o trabajadores?”, *Revista CIRIEC*, 31.

LUJAN ALCARAZ, J. (1999), “El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas”, *Aranzadi Social*, tomo V.

MAIRAL JIMÉNEZ, M. (2014), “La doble relación jurídica del socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado: societaria y laboral”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37.

MOLINA NAVARRETE, C. (2014), “Las cooperativas como forma alternativa de creación de puestos de trabajo: el empleo cooperativo entre mitos y realidades”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37.

MONEREO PÉREZ, J.L. (2011), *La política de empleo como instrumento de lucha contra la precariedad laboral*, Bomarzo.

MONEREO PÉREZ, J.L./ TRIGUERO MARTÍNEZ; L.A. (2014), “La configuración técnica de la relación laboral del socio trabajador de cooperativas de trabajo asociado”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37.

MONTOYA MELGAR, A. (1980), “Sobre el socio-trabajador en la cooperativa de trabajo asociado”, in, AA.VV., *Estudios en Memoria del prof. Bayon Chacon*, Madrid, Tecnos.

MORGADO PANADERO, P. (2009), *Empleo, trabajo autónomo y economía social*, Comares.

MORGADO PANADERO, P. (2002): “El régimen laboral y de seguridad social de los socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado”, *Actualidad Laboral*, 28.

MORGADO PANADERO, P. (2002), “Las empresas de economía social y el Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, 2..

ORTIZ LALLANA, M.C. (1989), *La prestación laboral de los socios en las cooperativas de Trabajo Asociado*, Barcelona, Bosch.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (2013): “Una ruta bajo sospecha, hacia la creación de empleo a través de la facilitación y el abaratamiento de los despidos: acerca de la reforma laboral 2012 del Gobierno del Partido Popular”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 34.

PAZ CANALEJO, N. (1981), “Las cooperativas y las relaciones laborales (Un análisis comparativo entre el ordenamiento laboral vigente y la proyectada reforma legislativa sobre el cooperativismo en España)”, *Revista de Trabajo*, 61-62.

PEDRAJAS PÉREZ, F./ PRADOS DE REYES, F.J. (1975), “Notas sobre la caracterización jurídico-laboral de los servicios prestados por el socio empleado”, *Revista de Trabajo*, 52.

PÉREZ REY, J. (2004), *Estabilidad en el empleo*, Trotta..

PURCALLA BONILLA, M.A/ PRECIADO DOMÈNECH, C.H. (2014), “Cooperativistas y trabajadores asociados: claves de la jurisprudencia y de la doctrina judicial más relevante”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37.

SALA FRANCO, T. (2013), “Puntos críticos para un debate sobre la reforma laboral de 2012”, *Relaciones Laborales*, 10.

SANTIAGO REDONDO, K.M. (1998), *Socio de cooperativa y relación laboral*, Ibídem.

SERVAIS, J.M. (2012), “El trabajo decente: la visión de la OIT y su puesta en práctica”, *Relaciones Laborales*, 15-18.

VALDÉS DAL-RE, F. (2010), “La cooperativa de trabajo asociado: una mirada desde las legislaciones estatal y autonómica”, *Relaciones Laborales*, 19.

VALDÉS DAL-RÉ, F. (2013), “La reforma laboral de 2012 (Notas sobre su texto - sistemática interna y calidad técnica- y su contexto -la falta de correspondencia entre el objetivo proclamado y los objetivos realmente perseguidos-)”, *Relaciones Laborales*, 2.

VARGAS VASSEROT, C. (2006), *La actividad cooperativizada y las relaciones de las cooperativa con sus socios y con terceros*, Aranzadi.

FRANCISCO VILA TIERNO, F. (2014), “Algunas notas en relación a la prestación de trabajo en las cooperativas. Una especial atención a las formas de extinción”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37.

.

ANEXO LEGISLATIVO: LEYES SOBRE COOPERATIVAS

Ley de cooperativas del Estado, Ley 27/1999, de 16 de julio.

Ley de cooperativas de Andalucía, Ley 14/2011, de 23 de diciembre.

Ley de cooperativas de Aragón, Ley 9/1998, de 22 de diciembre.

Ley de cooperativas de Asturias, Ley 4/2010, de 29 de junio.

Ley de cooperativas de Islas Baleares, Ley 1/2003, de 20 de marzo.

Ley de cooperativas de Cantabria, Ley 6/2013, de 6 de noviembre.

Ley de cooperativas de Castilla La-Mancha, Ley 20/2002, de 14 de noviembre.

Ley de cooperativas de Castilla y León, Ley 4/2002, de 11 de abril.

Ley de cooperativas de Catalunya, Ley 18/2002, de 5 de julio.

Ley de cooperativas de Euskadi, Ley 4/1993, de 24 de junio.

Ley de cooperativas de Extremadura, Ley 2/1998, de 26 de marzo.

Ley de cooperativas de Galicia, Ley 5/1998, de 18 de diciembre.

Ley de cooperativas de La Rioja, Ley 4/2001, de 2 de julio.

Ley de cooperativas de Madrid, Ley 4/1999, de 30 de marzo.

Ley de cooperativas de Murcia, Ley 8/2006, de 16 de noviembre.

Ley de cooperativas de Navarra, Ley 14/2006, de 11 de diciembre.

Ley de cooperativas de Valencia, Ley 8/2003, de 24 de marzo.