

Ponencia específica

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA SOCIOS TRABAJADORES
COOPERATIVISTAS**

Subtema: Negociación Colectiva

Alexandra Lenis Escobar

Investigadora Predoctoral¹

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN 2. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE SOCIOS TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. 2.1 Libertad sindical para socios-trabajadores de cooperativas: SAN 277/2017 y STS 1944/2019. 2.2 Contenido del Derecho a la libertad sindical para socios trabajadores de cooperativas. 2.3. ¿Negociación colectiva para socios trabajadores o de trabajo de cooperativas? 3. LA FIJACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES EN LA COOPERATIVA 3.1 Los Reglamentos de Régimen Interno. 3.2 Otras formas de participación: El Consejo Social y otros órganos potestativos 3.3. Breve mención a las Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados. 4. REFLEXIONES FINALES 5. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es un pilar del derecho del trabajo y una institución central en el sistema de relaciones laborales en España². Este mecanismo, necesario en cualquier sistema democrático, tiene reconocimiento constitucional en el art. 37, enlazado con el artículo 28.1 que recoge el derecho fundamental de libertad sindical, alzándose la negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical³.

En las cooperativas de trabajo asociado, los derechos laborales—entre los cuales se encuentra la negociación colectiva— para los socios trabajadores tienen un tratamiento diferenciado: la exclusión de estas personas de la aplicación de las instituciones tradicionales del derecho del trabajo, consecuencia del art. 80 de la Ley 27/99 de 16 de julio de cooperativas que califica la relación de los socios trabajadores de la cooperativa como relación societaria.

Los argumentos para tal limitación para los socios trabajadores podrían encontrarse en la ausencia de dos partes con intereses contrapuestos al ser los interesados a la vez

¹ Grupo PAIDI SEJ-117. Contrato financiado con cargo al Plan Propio de Investigación de la Universidad de Córdoba

² CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ POSADA MARTÍNEZ, E., Y MOLERO MARAÑÓN, M. L. *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales: estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré* (J. LAHERA FORTEZA Y A. MURCIA CLAVERÍA Eds.): Bomarzo. Madrid, 2021.

³ BENAVENTE TORRES, M.I. *El convenio colectivo estatutario*. Editorial Comares, Granada, 2022, pp. 2

propietarios de los medios de producción y trabajadores de la cooperativa. No obstante, existen supuestos en los que los socios trabajadores pueden tener intereses contrapuestos con su propia cooperativa, especialmente en cooperativas de grandes dimensiones, donde la posición del socio trabajador queda debilitada por la escasa posibilidad real que tiene de influir en la adopción de acuerdos.

Así pues, en el ámbito de las cooperativas de trabajo asociado nos encontramos con dos sujetos que prestan su trabajo personal para la misma con distintos instrumentos que regulan sus condiciones de trabajo: de una parte, los trabajadores contratados por cuenta ajena, amparados por el convenio colectivo en virtud de su relación laboral y, de otra parte, los socios trabajadores que se rigen por el reglamento de régimen interno, acordado democráticamente en asamblea. El trabajo realizado por unos y otros puede ser idéntico, sin embargo, las condiciones de trabajo aplicadas a unos y otros pueden ser muy distintas y no siempre iguales o más favorables para los socios trabajadores⁴.

Esta diferenciación resultaría irrelevante si con la regulación actual no se dieran supuestos de auto explotación⁵ en las cooperativas de trabajo asociado, al existir escasos límites y garantías en relación con condiciones de trabajo mínimas. Es necesario atender a estas situaciones para evitar que la relación cooperativa se convierta en elemento de ventaja comparada frente a la propia laboral a través de la reducción o limitación de derechos laborales, al escapar de las garantías propias del Derecho del Trabajo, sobre todo frente entidades como las Sociedades Laborales que compaginan el control del capital social por las personas trabajadoras, con la existencia de un contrato de trabajo, de una relación laboral con sus consecuencias⁶.

Esta comunicación pretende contribuir a la reflexión y al debate en torno a si la negociación colectiva es un derecho aplicable a las personas socias trabajadoras de cooperativas y si es un mecanismo necesario y conveniente para garantizar unas condiciones de trabajo mínimas estas personas.

2. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS SOCIO-TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.

2.1. *Libertad sindical para socios-trabajadores de cooperativas: SAN 277/2017 y STS 1944/2019.*

Para iniciar este análisis, es insoslayable acercarse de antemano a la existencia o no del Derecho a la libertad sindical para las personas socias trabajadoras de cooperativas, puesto que, dentro de la libertad sindical en su vertiente colectiva, se encuentra el derecho a la negociación colectiva. La respuesta, es que tradicionalmente se ha excluido

⁴ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. *Empleo de calidad y cooperativas de trabajo asociado: trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores*. CIRIEC- Revista jurídica de economía social y cooperativa, N.º 24, 2013, pp. 9

⁵ GARCÍA JIMÉNEZ, M. *El desamparo del trabajo asociado por la legislación laboral o el limbo del trabajo cooperativizado*. RGDTS, n.º 37, 2014. pp. 108.

⁶ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. *Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios cooperativistas*. Revista de Derecho Social, N.º 49, 2010, pp. 2.

a los socios trabajadores del ejercicio del derecho de libertad sindical, el argumento para tal exclusión se encontraba en el art. 80 de la Ley 27/99 de Cooperativas, el cual declara que la relación que une a socios trabajadores con la cooperativa es de tipo societario, exclusión que ha sido fuertemente criticada por la doctrina y matizada por la jurisprudencia en STS del año 2019. A continuación, se analizan brevemente dos sentencias paradigmáticas en esta materia, que recogen las principales posiciones de los tribunales para la exclusión y el posterior reconocimiento del derecho de libertad sindical para las personas socias trabajadoras o de trabajo de cooperativas.

En línea con la exclusión del derecho, encontramos la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró la inexistencia de libertad sindical para los socios trabajadores de cooperativas SAN 277/2017 de 17 de noviembre de 2017, argumentando que *debe descartarse todo atisbo acerca de que estemos en presencia de una relación laboral, ni siquiera como concurrente con la societaria o de naturaleza híbrida porque en otro caso no habría tenido necesidad el legislador de dejar claro que las percepciones periódicas de los socios trabajadores "no tienen la consideración de salario", sino que son anticipos a cuenta de los excedentes de la cooperativa*⁷.

Para reforzar el argumento, el Tribunal alude a la separación que hace la propia Ley de cooperativas Estatal en el tratamiento de diversas materias laborales, atendiendo por un lado a la categoría de trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena y por otro a socios trabajadores de la cooperativa. Por tanto, la sala concluye que la relación entre socios trabajadores y cooperativas de trabajo asociado no es laboral, ni tampoco una relación laboral de carácter especial, tratándose por el contrario de una relación societaria.

Adicionalmente, se niega el derecho a afiliarse a los sindicatos en base al art. 3.1 de la LOLS (que prevé que los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica).

La sala considera que los socios trabajadores de sociedades cooperativas de trabajo asociado no pueden afiliarse a sindicatos de trabajadores, con amparo en el art. 3.1 LOLS, porque no son propiamente trabajadores por cuenta propia, sino socios de la cooperativa, con la que mantienen una relación societaria y que los conflictos que surjan en el seno de esta deben resolverse democráticamente a través de la asamblea. Lo contrario, según la sala, desnaturalizaría la relación societaria entre la cooperativa y sus socios trabajadores, quienes sin perder la condición de socios (y por tanto de empresarios), crearían una suerte de contrapoder enfrentado a los órganos sociales elegidos democráticamente por ellos mismos, frente al cual ejercitarían sus derechos

⁷ SAN 277/2017 de 17 de noviembre de 2017. FD 8º

sindicales incluido el derecho a huelga. Así pues, el argumento lleva a la conclusión de que existen de ámbitos propios y vías específicas de participación para las personas socias en la cooperativa, cosa distinta es si estos se utilizan o no correctamente, dependiendo si la cooperativa respeta los principios cooperativos y es una cooperativa auténtica o no lo es.

La tesis mantenida en esta sentencia niega la existencia de intereses contrapuestos dentro de la cooperativa, pero en la práctica estos intereses contrapuestos existen, como se ha mencionado anteriormente. Adicionalmente, se esgrime como motivo de oposición a cualquier forma de participación sindicalizada de los socios el carácter asambleario y la autogestión de la sociedad cooperativa⁸, pero los intereses del socio trabajador en cuanto a sujeto que presta sus servicios a la cooperativa, pueden verse afectados debido al nivel de autonomía que en la práctica acaban adquiriendo los órganos directivos de la cooperativa, sobre todo en aquellas de grandes dimensiones, lo cual acaba convirtiendo en muchos casos los derechos societarios del socio trabajador y su condición de copropietario en una mera formalidad, no en algo real y efectivo⁹, debido a la escasa capacidad de influencia real del socio en la determinación de la voluntad de la cooperativa.

Contrario al punto de vista tradicional, la STS 1944/2019 de 8 de mayo de 2019, Recurso de Casación para la unificación de la doctrina, estima en parte el recurso interpuesto por el Sindicato CNT contra SERVICARNE Sociedad Cooperativa CL y casa y anula la sentencia de la Audiencia Nacional, sala 4ª 277/2017 y reconoce que *los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado tienen derecho a afiliarse al sindicato de su elección y, lo que resulta más importante, el sindicato tiene derecho al ejercicio de la acción sindical en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados en este tipo de cooperativas*¹⁰.

Las razones que han llevado a la sala a tan importante conclusión se encuentran en los fundamentos de derecho 4º y 5ª de la Sentencia analizada y son los siguientes:

a) Interpretación de la nota de subordinación en relación del socio con la cooperativa

La sala entiende que, si bien la Ley de cooperativas estatal califica la relación de las personas socias trabajadoras con la cooperativa como una relación societaria, esto no puede *ocultar o esconder que ínsita en dicha relación existe una realidad que no es posible desconocer y que consiste en la presencia de trabajo subordinado realizado por el socio trabajador que está sujeto al ámbito de organización y de dirección de la cooperativa que se personifica en su Consejo Rector.*

⁸ CABEZA PEREIRO, J. *Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores en las empresas de economía social*. RGDTS N.º 37, 2014, pp. 92.

⁹ LÓPEZ GANDIA, J. *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2008, pp. 550.

¹⁰ STS 1944/2019. FD 5º

La concurrencia o no de las notas de laboralidad en la relación del socio trabajador con la cooperativa ha sido ampliamente analizada por la doctrina¹¹. No en vano, la propia sentencia de referencia alude a la existencia de una *prestación subordinada, aunque las notas de dependencia y ajenidad ofrezcan un perfil menos intenso*.

En este sentido, cabe recordar que las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo o socias de trabajo de otro tipo de cooperativas, están sometidas al régimen disciplinario en materia de prestación del trabajo fijado en los reglamentos de régimen interno. Dicho régimen disciplinario incluye entre sus posibles sanciones, la extinción del contrato del socio-trabajador y su posible expulsión de la cooperativa.

b) Existencia de intereses contrapuestos

La sala reconoce la existencia de intereses contrapuestos en el seno de la cooperativa, de un lado se sitúan los intereses del socio trabajador en tanto que es copropietario de los medios de producción, y a la vez existen intereses del mismo socio en calidad de persona que presta sus servicios a la cooperativa: *No cabe duda de que tales socios trabajadores pueden construir y defender intereses alternativos estrictamente laborales que vayan más allá de la relación societaria, para cuya defensa puedan resultar notoriamente insuficientes los cauces de participación en los órganos de gobierno de la cooperativa derivados de su condición de socios. Especialmente en cooperativas de dimensiones importantes donde los órganos de dirección pueden estar alejados de los intereses de los socios que prestan trabajo*.

Adicionalmente, la sala recuerda que se ha pronunciado en otras ocasiones sobre el estatus jurídico del socio-trabajador como una relación de carácter mixto, que tiene una vertiente societaria y otra de prestación de una actividad de trabajo con tratamiento laboral en gran medida y que en otras ocasiones (en un caso de jubilación) se ha producido la asimilación de los socios trabajadores a todos los trabajadores de la cooperativa (socios y asalariados), así pues en materia del ejercicio de un derecho fundamental del calado de la libertad sindical, cabe tal asimilación.

Finalmente, la considera relevante el hecho de que para determinadas cuestiones litigiosas entre la persona socia trabajadora y la cooperativa, en lo que se refiere a la prestación del trabajo, sea competente el orden jurisdiccional social, *es indicativa del nivel del nivel y ámbito de protección que quiere el legislador para este tipo de trabajadores*.

c) Inexistencia de exclusión normativa de libertad sindical para socios trabajadores de cooperativas

¹¹ Véase SANTIAGO REDONDO, K.M. *Socio de Cooperativa y relación laboral*. IBIDEM, 1998, pp. 236 y ss; ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. *Cooperativas de trabajo asociado...Op. Cit.* pp. 3y ss; SORIANO CORTÉS, D. *Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo*. CIRIEC- Revista jurídica de economía social y cooperativa, N.º 30, 2021, pp. 16.

El sindicato CNT argumenta que la interpretación realizada por la Audiencia Nacional, del ámbito subjetivo del art. 28 CE, excluye de su ejercicio a los socios trabajadores de las cooperativas vulnera los principios de interpretación según los principios generales del derecho: *Donde la ley no distingue no lo puede hacer el intérprete y de interpretación de las normas legales de conformidad con la constitución y el sentido más favorable la efectividad del derecho fundamental*¹².

El Tribunal Supremo argumenta que, el art. 28.1 CE no excluye explícita ni implícitamente a los socios trabajadores de las cooperativas del derecho a la libertad sindical. La literalidad del precepto al proclamar que *Todos tienen derecho a sindicarse* y al no incluir este colectivo dentro de las excepciones o limitaciones dan indicios de que el legislador pretendía hacer un reconocimiento amplio del derecho. Por su parte el art. 1.1 de la LOLS tampoco incluye a este colectivo entre los excluidos del ámbito de aplicación de la norma, y en la misma línea cita los convenios 87 y 98 de la OIT, por tanto, la sala sostiene que las exclusiones al ejercicio de este derecho fundamental deben interpretarse de forma restrictiva, pues en ausencia de previsión legal contraria, cabe la asimilación atendiendo al carácter mixto de la relación del socio-cooperativista y la interpretación de prestación de trabajo subordinada vista anteriormente.

d) La Recomendación 193 de la OIT

La sala otorga gran relevancia a la Recomendación 193 sobre promoción de las cooperativas de la OIT y, si bien reconoce que las recomendaciones e informes de la OIT no tienen eficacia vinculante, son textos orientativos y actúan como criterio interpretativo o aclaratorios de los Convenios. Así pues, dicha recomendación recoge que *debería alentarse a las organizaciones de trabajadores a orientar y prestar asistencia a los trabajadores de las cooperativas para que se afilien a dichas organizaciones*. De lo anterior no queda si no inferir, que las normas de la OIT parten del reconociendo del derecho a la libertad sindical de los trabajadores cooperativistas, sin distinción entre socios trabajadores y asalariados.

2.2. Contenido del Derecho a la libertad sindical para socios trabajadores de cooperativas.

Así pues, tras la nueva jurisprudencia del Tribunal Supremo, el elenco de derechos sindicales para los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado incluye:

a) Derecho a afiliarse al sindicato de su preferencia

La sentencia de referencia reconoce el *derecho de las personas socias trabajadoras a afiliarse al sindicato de su preferencia*, ahora bien, no se especifica en el pronunciamiento si tal reconocimiento se limita al derecho de afiliación al sindicato de su elección, o ha de entenderse que incluye también el derecho a fundar sindicatos específicos que representen los intereses de este colectivo (art. 1.a) LOLS). La sala se

¹² Séptimo motivo del recurso de casación.

ha limitado a reconocer específicamente el derecho de afiliación, y la omisión del derecho a fundar sindicatos específicos no parece descuidada. Como señala alguna autora, tal limitación podría estar fundada en la peculiaridad de la posición jurídica de los socios trabajadores con respecto a la cooperativa¹³.

Los derechos inherentes a la condición de afiliado sindical en el seno de la empresa, recogidos del art. 8.1 de la LOLS no parecen incompatibles con la condición de socio trabajador, incluyen la facultad de:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

b) *Derecho a la actividad sindical*

Cuestión más controvertida resulta del reconocimiento a la actividad sindical, pues si bien la sentencia reconoce que *el sindicato tiene derecho al ejercicio de la acción sindical en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados en este tipo de cooperativas*, no se pronuncia sobre el alcance del ejercicio de la libertad sindical en el marco de las cooperativas, esto es, despejar que matices o limitaciones que tendrá el ejercicio de las actividades que el sindicato puede promover¹⁴.

No cabe duda, tras el análisis de los hechos a que dieron lugar a la sentencia, que el reconocimiento a la actividad sindical por parte de los sindicatos con afiliados en la cooperativa incluye el derecho de información y expresión con fines sindicales, nada se menciona sobre el desarrollo de los derechos recogidos en el art. 2 d) de la LOLS: *derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal [...] en los términos previstos en las normas correspondientes.*

2.3. *¿Negociación colectiva para socios trabajadores o de trabajo de cooperativas?*

Teniendo en cuenta la literalidad del art 2 d) LOLS, es necesario acudir a *los términos previstos en las normas correspondientes*. A priori, en virtud de la disposición adicional primera del RD 1844/1994 de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa; los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado carecen de legitimación para ser

¹³ SORIANO CORTÉS, D. *Las cooperativas de trabajo ... Op cit.* pp. 46.

¹⁴ GARCIA MURCIA, J. y QUIROGA, M. A. La libertad sindical en las sociedades cooperativas de trabajo asociado. STS-SOC núm. 347/2019, de 8 de mayo, Revista de Jurisprudencia Laboral (R JL), nº 5, 2019.pp. 9.

electores en las cooperativas, pues solo los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles para la designación de representación de trabajadores en la empresa.

Por otra parte, el art. 8.2 de la LOLS reconoce a *las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegado de personal, tendrán derecho a [...] la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica*. Es esta remisión a la regulación específica es la que lleva a la conclusión que las secciones sindicales constituidas en la cooperativa no tienen legitimación para representar los intereses de los socios trabajadores en procesos de negociación colectiva, pues las reglas del art 87 ET afectan solo a trabajadores por cuenta ajena y a los empresarios, teniendo en cuenta la definición empresario contenida en el art. 1.2 ET.

Esta definición *excluye tanto las cooperativas de trabajo asociado que no empleen trabajadores asalariados como los propios trabajadores cooperativistas, en los que no concurre propiamente tal condición de trabajadores asalariados [...]*¹⁵. Así pues, tampoco podrían los socios trabajadores negociar en calidad de empresarios un convenio colectivo que les resulte de aplicación, de no ser así, el Tribunal Supremo en recurso casación se ha pronunciado y entiende que el convenio colectivo alcanzado es nulo, al producirse una confusión de intereses patronales y sociales pues se representarían a la vez intereses empresariales y laborales de los socios trabajadores¹⁶.

En definitiva, se excluye del derecho a la negociación colectiva por la vía de hecho¹⁷ a los socios trabajadores de las cooperativas, dejando la fijación de sus las condiciones de trabajo a los Estatutos de la cooperativa o a los reglamentos de régimen interno o, como señala una autora, *el convenio colectivo está ausente en el ámbito societario por no concurrir los elementos esenciales que presiden todo proceso negocial, y que las representaciones de empresa solo están legitimadas para negociar convenios que afectan a los trabajadores por cuenta ajena; no a los socios cooperativistas, cuyas condiciones laborales quedan al albur de reglamentos internos, de naturaleza jurídica incierta y desprovistos de las garantías que ofrece el convenio colectivo de eficacia general*¹⁸.

Pese a ello, no son escasas las referencias de leyes cooperativas autonómicas a la aplicación subsidiaria de la legislación laboral en lo no dispuesto en los estatutos, o al respeto de los mínimos de la legislación laboral común. Algunas de estas referencias las encontramos, por ejemplo, en la ley de cooperativas Andaluza¹⁹, o la Ley de

¹⁵ STS de 3 de julio de 2012 Rec. 83/2011. FD 5º

¹⁶ STS 18 de septiembre de 2004 rec. 75/2003. FD 3º.

¹⁷ CABEZA PEREIRO, J. *Cooperativismo... Op cit.* pp. 104.

¹⁸ MERINO SEGOVIANO, A. *Sindicalismo y participación en las cooperativas de trabajo asociado*. En *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. FAJARDO GARCÍA, G., & SENET VIDAL, M.J. Dir., Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 561

¹⁹ Art 87.1 Ley 14/2011 de Cooperativas Andaluzas: *Cualquier materia vinculada a los derechos y obligaciones del socio o socia como persona trabajadora será regulada por los estatutos, por el reglamento de régimen interior o por acuerdo de la Asamblea General, respetando las disposiciones que*

cooperativas Asturiana, que establece los mínimos a fijar en el Estatuto profesional –el equivalente a Reglamento de Régimen Interno–, en materia de permisos parentales²⁰ a lo establecido en la legislación vigente para trabajadores asalariados, o referencias que van incluso más allá y remiten de forma directa al convenio colectivo que resulte de aplicación para la fijación de condiciones laborales en los RRI, como el caso de la Ley de cooperativas de Castilla y León²¹. También hay algunas remisiones específicas en materia de subcontratación como es el caso de la Ley de cooperativas Catalana y la Ley de Cooperativas de Extremadura²².

3. LA FIJACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES EN LA COOPERATIVA.

3.1. *Los Reglamentos de Régimen Interno*

Los Estatutos de la cooperativa son la norma interna básica que regulan los aspectos esenciales del funcionamiento de la sociedad cooperativa²³. Su aprobación es asamblearia y previa a la constitución de la cooperativa, además han de adjuntarse al acta de constitución para la inscripción de la cooperativa en el Registro de Sociedades Cooperativas. No obstante, los Estatutos de la cooperativa pueden ser desarrollados mediante un Reglamento de Régimen Interior²⁴ en determinados aspectos. En este apartado se analizarán los Reglamentos de Régimen Interno (RRI) –llamados en algunas leyes autonómicas Estatuto profesional de la persona socia–, pues suele ser este el instrumento utilizado en mayor medida para la fijación de las condiciones de trabajo de los socios trabajadores de la cooperativa.

Los art. 82-87 de la Ley de Cooperativas Estatal y las Leyes de Cooperativas autonómicas, realizan una remisión a los Estatutos sociales o Reglamentos de Régimen interno para fijar condiciones relativas a la prestación del trabajo cooperativizado, tales como: organización del trabajo; tiempo de trabajo: jornada, descanso semanal, fiestas y

determinen los derechos y garantías legalmente establecidos en el derecho laboral común con las especificidades que se establezcan reglamentariamente.

²⁰ Art. 142 Ley 4/2010 de cooperativas de Asturias: *En cualquier caso, la regulación que se haga de la jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos respetará los mínimos establecidos en la legislación estatal de cooperativas. Asimismo, serán de plena aplicación las reglas sobre reducciones de jornada por razones familiares, suspensiones por riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción y acogimiento establecidas en la legislación vigente para los trabajadores asalariados.*

²¹ Art 103 Ley 4/2002 de Cooperativas CyL: *Los Estatutos o el Reglamento de Régimen Interno aprobados en Asamblea General, regularán la movilidad funcional y geográfica, la forma de organización de prestación de trabajo, la duración de la jornada de trabajo, la clasificación profesional, la jornada, turnos y descanso semanal, las fiestas, las vacaciones anuales, los permisos, las suspensiones de trabajo y las excedencias, y en general cualquier otra materia relacionada con la actividad laboral, respetando la legislación laboral vigente y los convenios colectivos que resulten de aplicación.*

²² Art. 132.8 Ley 12/2015 de Cooperativas de Cataluña y Art. 149.3 de la Ley 9/2018 de Cooperativas de Extremadura.

²³ ALZOLA BERRIOZABALGOITIA, I. *Derechos y obligaciones en Estatutos, Reglamentos Internos y acuerdos sociales de la cooperativa de trabajo asociado.* En FAJARDO GARCÍA, G. & SENET VIDAL, M.J. *Dir. Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores.* Tirant Lo Blanch. 2016. pp. 375.

²⁴ Art. 11.4 de la Ley 27/1999 de 16 de julio, de Cooperativas.

vacaciones; permisos retribuidos, suspensiones y excedencias; régimen disciplinario y cuestiones litigiosas, entre otras.

El Reglamento de Régimen Interno viene a ocupar el lugar que en teoría correspondería al convenio colectivo, para los socios trabajadores, cuyo límite en cuanto a la determinación del régimen del trabajo está en respetar “condiciones laborales dignas” según los estándares de la OIT, pero, puesto que se trata de un concepto que deja juego a la interpretación, y dado que uno de los principios cooperativos es de la capacidad de autogestión, a la hora de concretar que son condiciones de trabajo dignas, son las propias personas socias de la cooperativa, en asamblea, las que decidan qué condiciones consideran dignas.²⁵

Se ha señalado por la doctrina²⁶ que este instrumento responde principalmente a dos circunstancias: por una parte, a la huida del campo de aplicación del convenio colectivo aplicable sectorialmente, dado que a los socios trabajadores cooperativistas, están excluidos de su ámbito de aplicación, y por otra parte, responde a la necesidad de regular colectivamente las condiciones en la cuales se desarrollará la prestación de trabajo de los trabajadores cooperativistas.

Es preciso mencionar que los RRI tienen importantes diferencias con respecto a los convenios colectivos, como señala Escribano²⁷, estas diferencias pueden resumirse en:

1. *Ausencia del carácter bilateral*, pues los RRI son fruto de la voluntad única de la cooperativa, debatidos y aprobados en el seno de la Asamblea donde los intereses de los distintos miembros pueden ser muy distintos –socios de capital y socios trabajadores–, y como ha reconocido la STS 347/2019, si pueden existir intereses contrapuestos.
2. *Fuerza vinculante* del convenio colectivo, a diferencia de los RRI que poseen eficacia contractual. Adicionalmente, los RRI poseen un rango inferior al de los estatutos que desarrollan²⁸, y tienen menores exigencias formales, por ejemplo, no necesitan ser elevados a escritura pública para su validez, teniendo un método más ágil para la modificación de su contenido.
3. *Proceso de negociación*, los convenios colectivos son fruto de un procedimiento de negociación regulado y garantista, mientras que de los RRI solo se señala que deben ser ratificados en asamblea, pero se omite la descripción de proceso de elaboración.

²⁵ ARRIETA IDIAKEZ, F. J. *Alcance y contenido de la participación de las personas socias cooperativistas en cuanto a la determinación de sus condiciones de trabajo. Una visión desde la Ley de Cooperativas de Euskadi*. Cooperativismo e Economía Social. nº. 44, 2023, Pp. 111.

²⁶ ESCRIBANO GUTIERREZ, J. *Reglamentos de Régimen Interno de las cooperativas de trabajo asociado y determinación de las condiciones de trabajo*. REVESCO: revista de estudios cooperativos, nº 143, 2023, pp. 3.

²⁷ ESCRIBANO GUTIERREZ, J. *Reglamentos... Op cit. 5 y ss.*

²⁸ SENET VIDAL, M. J. *El Reglamento de Régimen Interno de la cooperativa: Instrucciones de uso*. CIRIEC-Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa, Nº 16, 2005, pp. 4.

Adicionalmente, los RRI debido a su naturaleza, pueden ser instrumentos con escasa estabilidad, pues basta la voluntad de la cooperativa para modificarlos, siguiendo los requisitos de mayorías para su aprobación en Asamblea.

3.2. *Otras formas de participación: El consejo social y otros órganos potestativos*

El Consejo social es un órgano potestativo contemplado en algunas leyes cooperativas autonómicas²⁹. Está integrado en su totalidad por personas socias trabajadoras o de trabajo y tiene como finalidad la información, asesoramiento y consulta de las personas administradoras de la cooperativa, en aspectos que afectan a la relación de trabajo, debiendo emitir informes preceptivos estas materias. Se trata de un órgano de participación de las personas socias trabajadoras y de trabajo en la empresa, aunque su creación dentro de la cooperativa no es de carácter obligatorio y sus informes no tienen carácter vinculante.

Si bien no se contempla con carácter general un órgano con este nombre específico y con la misma finalidad en otras leyes cooperativas autonómicas; bajo la rúbrica de “otros órganos potestativos”³⁰ que recogen varias leyes cooperativas³¹ sería posible la creación de órganos similares vía estatutos sociales, con el alcance y las competencias que la Asamblea quiera dotarlos, aunque su creación queda al albur de la democracia interna de la cooperativa. Existen varios ejemplos de órganos potestativos con competencias en cuestiones relacionadas con la prestación laboral de los socios, como los delegados medioambientales, los comités de igualdad³²; y los comités de seguridad y salud.

3.3. *Breve mención a las Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.*

Tras la aprobación de las *Directrices (2022/C 374/02) sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados*, sería interesante explorar la opción de los acuerdos colectivos entre las cooperativas de trabajo asociado y las empresas a las que presten sus servicios en supuestos de subcontratas y externalización de servicios.

²⁹ Art. 57 de la Ley 11/2019, de Cooperativas de Euskadi y art. 73 de la Ley 11/2010 de Cooperativas de Castilla la Mancha; art. 46 DL 2/2014, Texto refundido de la Ley Cooperativas Aragón.

³⁰ Sobre estos órganos véase ARRIETA IDIAKEZ, F. J. *Alcance y contenido de la participación... Op. cit.* pp. 120.

³¹ Así lo recogen el art. 45 de Ley de Cooperativas de Andalucía; el art. 56 de la Ley de Cooperativas de Castilla y León; el art. 62 de la Ley de cooperativas de Canarias; el art. 46 de la Ley de Cooperativas de la Comunidad de Madrid; art. 42.2 de Ley de Cooperativas del Principado de Asturias; art. 79 de la Ley de cooperativas de Baleares, art. 58 de la Ley de cooperativas de Cantabria...

³² En algunas leyes cooperativas autonómicas se contempla de forma específica, por ejemplo el art. 64 de la Ley de cooperativas de Extremadura y el art. 81 de la Ley de cooperativas de Baleares.

Las Directrices abren la posibilidad de pactar acuerdos entre la representación de la cooperativa subcontratada y las empresas mercantiles que contraten sus servicios en aquellos supuestos que las partes encajen en las definiciones contenidas en las Directrices, evitando en gran medida las situaciones de diferencias materiales en condiciones de trabajo entre trabajadores subcontratados de la cooperativa y trabajadores de la mercantil que contrata sus servicios.

Además, la aplicación de acuerdos colectivos justos, contribuiría a despejar las dudas sobre la corrección de su uso, dudas que en algún caso, han supuesto que el convenio colectivo sectorial recoja cláusulas³³ que limiten la subcontratación con cooperativas de trabajo asociado en un determinado sector, por sospechas de que su utilización se realiza en fraude de ley y supone el deterioro de la calidad del empleo en ese ámbito³⁴. Estas cláusulas han sido declaradas legítimas por su proyección *ad intra* de la empresa y por ello no suponer una práctica limitativa a la competencia³⁵.

Las definiciones dadas a efectos del campo de aplicación de las Directrices³⁶, podrían resultar apropiadas para algunas cooperativas:

- *Persona que trabaja por cuenta propia sin asalariados*: persona que no tiene un contrato de trabajo o que no mantiene una relación laboral y que dependen principalmente de su propio trabajo personal para la prestación de los servicios que se trate.
- *Contraparte*: la empresa o empresas a la que personas que trabajen por cuenta propia sin asalariados prestan sus servicios, es decir, sus clientes profesionales, incluidas las asociaciones de tales empresas.
- *Convenio colectivo*: un acuerdo negociado y celebrado colectivamente entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados o sus representantes, y sus contrapartes, en la medida en que, por su naturaleza y finalidad, se refiera a las condiciones de trabajo de dichas personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.

Las Directrices aluden al fenómeno de la subcontratación y externalización de actividades de forma específica³⁷, señalando que la Comisión no intervendrá en los convenios colectivos celebrados entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y su contraparte en los casos que exista un claro desequilibrio en el poder de negociación, y los convenios colectivos de trabajadores por cuenta propia que se

³³ Disposición adicional primera del Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas, BOE de 16 de julio de 2022. Y art 63 del Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos. BOE de 12 de enero de 2022.

³⁴ Sobre esta cuestión trata extensamente SORIANO CORTÉS, D. *Cooperativas y subcontratación en las legislaciones autonómicas: necesaria regulación de garantías laborales para mejorar el bienestar de las personas socias trabajadoras*. Lan Harremanak, nº 46, 2021, pp. 60-83.

³⁵ CRUZ VILLALÓN, J. *El derecho de la competencia como límite de la negociación colectiva*. Temas Laborales nº 147/2019. pp. 38.

³⁶ Art. 1. 2) de las Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados (2022/C 374/02)

³⁷ *Ibidem*...Art. 1. 5) y 6).

encuentren en una situación equiparable a la de quienes trabajan por cuenta ajena no entran en el ámbito de aplicación del art. 101 del TFUE sobre prohibición de acuerdos entre empresas que menoscaben la libre competencia.

En cuanto al tipo de acuerdos cubiertos por las Directrices, se aplican a todas las formas de negociación colectiva llevadas a cabo de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, desde las negociaciones a través de los interlocutores sociales u otras asociaciones hasta la negociación directa por un grupo de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados o sus representantes con su contraparte. También cubren los casos en que las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, *tanto de forma individual como en grupo*, desean estar cubiertas por un convenio colectivo vigente celebrado entre la contraparte para la que trabajan y un grupo de trabajadores por cuenta ajena o un grupo de trabajadores por cuenta propia sin asalariados.

4. REFLEXIONES FINALES

La exclusión de la aplicación de las instituciones básicas del derecho del trabajo es para los socios trabajadores de las cooperativas es una opción legislativa que presenta serios inconvenientes en la práctica, la aplicación por goteo de la normativa laboral en determinados supuestos resulta insuficiente, vistos los problemas técnicos que entraña la aplicación parcial de determinadas instituciones.

Un buen ejemplo de ello es el reconocimiento del derecho a la libertad sindical de los socios trabajadores y el derecho que el sindicato tiene al ejercicio de la acción sindical en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados en este tipo de cooperativas, pero con importantes limitaciones en los instrumentos que pueden utilizar en dicha defensa. Una de esas limitaciones se encuentra en la exclusión del derecho a la negociación colectiva para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, argumentando que existen ámbitos propios y vías específicas de participación para las personas socias en la cooperativa, –cosa distinta es si estos se utilizan o no correctamente, dependiendo si la cooperativa es una cooperativa auténtica que respeta los principios cooperativos o no lo es– y haciendo una remisión a la auto regulación a través de los RRI para la determinación de las condiciones de trabajo, pero con las escasas garantías en términos de participación real de los socios trabajadores en su adopción –sobre todo en cooperativas de grandes dimensiones– y la frágil estabilidad temporal que tiene este instrumento.

Es necesario avanzar en el reconocimiento de unas condiciones mínimas en la prestación de trabajo de los socios trabajadores cooperativistas, con independencia del nombre que el legislador quiera dar a la relación que les une con la cooperativa –aunque es innegable la concurrencia de cierta laboralidad– o el instrumento que decida utilizar para realizar tal protección, siempre que sea un instrumento garantista, así como avanzar hacia formas de negociación colectiva entre las cooperativas y las empresas mercantiles en los supuestos de subcontratación y externalización de servicios.

Ello limitaría en gran medida las inexplicables situaciones de diferencia material en condiciones de trabajo entre trabajadores asalariados y socios de trabajo de la cooperativa que realizan idéntico trabajo y evitaría la instrumentalización perniciosa de la relación cooperativa, para que no se convierta en elemento de ventaja comparada frente a la propia laboral, a través de la reducción o limitación de derechos laborales en estas entidades que escapan de las garantías propias del Derecho del Trabajo, sobre todo frente entidades como las Sociedades Laborales que compaginan el control del capital social por parte las personas trabajadoras, con la existencia de una de una relación laboral con todos sus efectos.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ALZOLA BERRIOZABALGOITIA, I. *Derechos y obligaciones en Estatutos, Reglamentos Internos y acuerdos sociales de la cooperativa de trabajo asociado*. En FAJARDO GARCÍA, G. & SENET VIDAL, M.J. Dir. *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Tirant Lo Blanch. 2016.
- ARRIETA IDIAKEZ, F. J. Alcance y contenido de la participación de las personas socias cooperativistas en cuanto a la determinación de sus condiciones de trabajo. Una visión desde la Ley de Cooperativas de Euskadi. *Cooperativismo e Economía Social*. nº. 44, 2023.
- CABEZA PEREIRO, J. *Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores en las empresas de economía social*. RGDTS N.º 37, 2014.
- CRUZ VILLALÓN, J. El derecho de la competencia como límite de la negociación colectiva. *Temas Laborales* nº 147, 2019.
- CRUZ VILLALÓN, J., GONZÁLEZ POSADA MARTÍNEZ, E., Y MOLERO MARAÑÓN, M. L. *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales: estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré* (J. Lahera Forteza y A. Murcia Clavería Eds.): Bomarzo. Madrid, 2021.
- BENAVENTE TORRES, M.I. *El convenio colectivo estatutario*. Editorial Comares, Granada, 2022.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. *Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios cooperativistas*. *Revista de Derecho Social*, N.º 49, 2010.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. *Empleo de calidad y cooperativas de trabajo asociado: trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores*. CIRIEC- *Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N.º 24, 2013.
- ESCRIBANO GUTIERREZ, J. *Reglamentos de Régimen Interno de las cooperativas de trabajo asociado y determinación de las condiciones de trabajo*. REVESCO: revista de estudios cooperativos, nº 143, 2023.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M. *El desamparo del trabajo asociado por la legislación laboral o el limbo del trabajo cooperativizado*. RGDTS, nº 37, 2014.

- GARCIA MURCIA, J. y QUIROGA, M. A. La libertad sindical en las sociedades cooperativas de trabajo asociado. STS-SOC núm. 347/2019, de 8 de mayo, Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL), nº 5, 2019.
- LÓPEZ GANDIA, J. *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2008.
- MERINO SEGOVIANO, A. *Sindicalismo y participación en las cooperativas de trabajo asociado*. En Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores. FAJARDO GARCÍA, G., & SENET VIDAL, M.J. Dir., Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
- SANTIAGO REDONDO, K.M. *Socio de Cooperativa y relación laboral*. IBIDEM, 1998.
- SENET VIDAL, M. J. *El Reglamento de Régimen Interno de la cooperativa: Instrucciones de uso*. CIRIEC-Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa, Nº 16, 2005.
- SORIANO CORTÉS, D. *Cooperativas y subcontratación en las legislaciones autonómicas: necesaria regulación de garantías laborales para mejorar el bienestar de las personas socias trabajadoras*. Lan Harremanak, nº 46, 2021..
- SORIANO CORTÉS, D. *Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo*. CIRIEC- Revista jurídica de economía social y cooperativa, N.º 30, 2021.