

MARINA AGUILAR RUBIO y CARLOS VARGAS VASSEROT
(DIRECTORES)

DANIEL HERNÁNDEZ CÁCERES
(COORDINADOR)

LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN LEGAL Y FISCAL DE LAS COOPERATIVAS



**LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS
Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN
LEGAL Y FISCAL DE LAS COOPERATIVAS**

**LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS
Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN
LEGAL Y FISCAL DE LAS COOPERATIVAS**

MARINA AGUILAR RUBIO y CARLOS VARGAS VASSEROT
(DIRECTORES)

DANIEL HERNÁNDEZ CÁCERES
(COORDINADOR)

Dykinson, S.L.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970 / 932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos.

Esta publicación es uno de los resultados del Proyecto de I+D+i PY20_01278 de generación de conocimiento «frontera» del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020), financiado por la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía y fondos FEDER, titulado “La reformulación de los principios cooperativos y su adaptación estatutaria para satisfacer las actuales demandas sociales, económicas y medioambientales”, concedido al Centro de Investigación CIDES de la Universidad de Almería del que el profesor Carlos Vargas Vasserot fue el Investigador Principal.



© Los autores

Editorial DYKINSON, S.L.
Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es> / <http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1170-758-9
Depósito Legal: M-6452-2024
DOI: 10.14679/2955

Maquetación:
Besing Servicios Gráficos S.L.
besingsg@gmail.com

Índice

ABREVIATURAS	11
---------------------------	-----------

PRESENTACIÓN	15
---------------------------	-----------

MARINA AGUILAR RUBIO y CARLOS VARGAS VASSEROT

BLOQUE I. LOS PRINCIPIOS Y VALORES COOPERATIVOS DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL

LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS Y SU RECEPCIÓN LEGISLATIVA	21
---	-----------

CARLOS VARGAS VASSEROT

ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL.....	43
---	-----------

DANIEL HERNÁNDEZ CÁCERES

LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS ANTES Y DESPUÉS DE SEUL 2021	65
---	-----------

DANTE CRACOGNA

LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS EN EL DERECHO PÚBLICO INTERNACIONAL. SIGNIFICACIÓN Y EFECTOS PARA EL DERECHO COOPERATIVO.....	81
--	-----------

HAGEN HENRY

LA AJURIDICIDAD DE LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS. SU NATURALEZA MORAL	107
--	------------

MIGUEL ÁNGEL SANTOS DOMÍNGUEZ

LOS VALORES COOPERATIVOS.....	145
--------------------------------------	------------

ANTONIO JOSÉ MACÍAS RUANO

Índice

INFLUENCIA DE LOS VALORES Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS EN LA CONFIGURACIÓN DEL CONCEPTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA (ESS)	173
---	------------

MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ

LAS COOPERATIVAS COMO PARADIGMA DE INNOVACIÓN SOCIAL	199
---	------------

JAIME ALCALDE SILVA

BLOQUE II. RECEPCIÓN LEGAL DE LOS DISTINTOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS

Primer principio cooperativo de adhesión voluntaria y abierta

FORMULACIÓN Y RECEPCIÓN LEGAL DEL PRINCIPIO DE ADHESIÓN VOLUNTARIA Y ABIERTA. LA BAJA VOLUNTARIA Y LOS LÍMITES LEGALES PARA SU EJERCICIO	233
---	------------

CARLOS VARGAS VASSEROT

LA ADHESIÓN ABIERTA EN LA LEGISLACIÓN COOPERATIVA. UN PRINCIPIO EN ENTREDICHO EN LA ACTUALIDAD	277
---	------------

CARLOS VARGAS VASSEROT

Segundo principio cooperativo de control democrático de los miembros

EL VOTO PLURAL PONDERADO VS. PRINCIPIO DE GESTIÓN DEMOCRÁTICA.....	307
---	------------

CARLOS VARGAS VASSEROT

BUEN GOBIERNO CORPORATIVO EN LA ASAMBLEA GENERAL	347
---	------------

CRISTINA CANO ORTEGA

ASAMBLEAS DE DELEGADOS Y SU CONFIGURACION	373
--	------------

FERNANDO SACRISTÁN BERGIA

BUEN GOBIERNO CORPORATIVO EN EL CONSEJO RECTOR	393
---	------------

TRINIDAD VÁZQUEZ RUANO y ÁNGEL MARTÍNEZ GUTIÉRREZ

Índice

Tercer principio de participación económica

EL CAPITAL SOCIAL EN LA SOCIEDAD COOPERATIVA.....	417
MANUEL PANIAGUA ZURERA	
EL RÉGIMEN ECONÓMICO DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA.....	443
MANUEL PANIAGUA ZURERA	
LA CONSTITUCIÓN DE RESERVAS Y DOTACIÓN DE FONDOS.....	467
DANIEL HERNÁNDEZ CÁCERES	

Cuarto principio de autonomía e independencia

EL PRINCIPIO DE AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA	505
DANTE CRACOGNA	

Quinto principio de educación, formación e información

PRINCIPIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN.....	521
ANTONIO JOSÉ MACÍAS RUANO	

Sexto principio de cooperación entre cooperativas

PRINCIPIO DE COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS	557
CRISTINA CANO ORTEGA	

Séptimo principio de interés por la comunidad

EL PRINCIPIO DE INTERÉS POR LA COMUNIDAD.....	585
DANIEL HERNÁNDEZ CÁCERES	

**BLOQUE III.
NUEVOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS**

EL PRINCIPIO DE SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL Y MEDIOAMBIENTAL	611
SONIA RODRÍGUEZ SÁNCHEZ	
EL PRINCIPIO DE IGUALDAD COOPERATIVA.....	639
ANTONIO JOSÉ MACÍAS RUANO	
PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	661
ENCARNACIÓN GARCÍA-RUIZ	
EL PRINCIPIO DE FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD	685
JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ	

**BLOQUE IV.
LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS Y LA FISCALIDAD
DE LAS COOPERATIVAS**

SISTEMA TRIBUTARIO Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS.....	707
MARINA AGUILAR RUBIO	
EL BENEFICIO LIMITADO COMO PRINCIPIO PARA LA FISCALIDAD COOPERATIVA.....	737
JUAN JOSÉ HINOJOSA TORRALVO	
EL PRINCIPIO DE COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS Y LA TRIBUTACIÓN DE LA PLUSVALÍA URBANÍSTICA.....	757
MIGUEL ÁNGEL LUQUE MATEO	
LA TRIBUTACIÓN DE LAS COOPERATIVAS DE INICIATIVA SOCIAL Y LAS ENTIDADES DEL TERCER SECTOR EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES. CUESTIONES PENDIENTES PARA UNA REFORMA	783
JUAN JESÚS GÓMEZ ÁLVAREZ	
LA TRIBUTACIÓN DE LAS COOPERATIVAS SIN ÁNIMO DE LUCRO.....	811
MARINA AGUILAR RUBIO	

ABREVIATURAS

AA.VV	Autores Varios
ACI	Alianza Cooperativa Internacional
art.	artículo
<i>BAIDC</i>	<i>Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo</i>
CBGSC	Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas
CC	Código civil
CC.AA.	Comunidades autónomas
CCom	Código de Comercio
CE	Constitución Española
CESE	Consejo Económico y Social de la Unión Europea
CIS	Cooperativas de iniciativa Social
Cod. Rur.	Code rural et de la pêche maritime (Francia)
COM	Comunicación
Cod. civ.	Codice Civile de 1942 (Italia)
DGT	Dirección General de Tributos
<i>DN</i>	<i>Derecho de los negocios</i>
EAP	Entidad asociativa prioritaria
ENL	Entidades sin fines lucrativos
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
FEP	Fondo de Educación y Promoción
FRO	Fondo de Reserva Obligatorio

Abreviaturas

GenG	Genossenschaftsgesetz de 1889 (Alemania)
IIVTNU	Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana
LCA	Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón
LCC	Ley 12/2015, de 9 de julio, de Cooperativas de Cataluña
LCCan	Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria
LCCL	Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León
LCC-LM	Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha
LCCV	Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley de cooperativas de la Comunidad Valenciana
LCG	Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia
LCIB	Ley 1/2003 de 20 de marzo, de cooperativas de las Islas Baleares
LCIC	Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias
LCLR	Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja
LCM	Ley 2/2023, de 24 de febrero, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid
LCN	Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra
LCOOP	Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas
LCPA	Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas del Principado de Asturias
LCPV	Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi
LCRM	Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia

Abreviaturas

LES	Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social
LFIC	Ley 13/2013, de 2 de agosto, de fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario
LGC	Ley General de cooperativas 1987
LGT	Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria
LIRPF	Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
LIS	Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades
LME	Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles
LOPJ	Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial
LRFC	Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre el Régimen Fiscal de Cooperativas
LRFESFL	Ley 49/2002, de 23 de diciembre de Entidades Sin Fines Lucrativos
LSC	Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital
LSCA	Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas
LSCE	Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PCSC	Orden EHA/3360/2010, de 21 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre los aspectos contables de las sociedades cooperativas
<i>RDM</i>	<i>Revista de Derecho Mercantil</i>
<i>RdS</i>	<i>Revista de Derecho de sociedades</i>
RDSAT	Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto que regula las Sociedades Agrarias de Transformación
<i>REVESCO</i>	<i>Revista de estudios cooperativos</i>

Abreviaturas

RRI	Reglamento de régimen interno
RSC	Responsabilidad social corporativa
RSCA	Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 14/2011
RSE	Responsabilidad social empresarial
SAP	Sentencia Audiencia Provincial
SAT	Sociedad agraria de transformación
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
TRLRHL	Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales

El principio de fomento del empleo estable y de calidad¹

JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Córdoba*

Sumario: 1. Los principios históricos del cooperativismo y la Ley Andaluza de Cooperativas. 2. Las cooperativas como instrumento de creación de empleo de calidad y estable por cuenta ajena. 3. Condiciones de trabajo de las personas socias cooperativistas. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

1. LOS PRINCIPIOS HISTÓRICOS DEL COOPERATIVISMO Y LA LEY ANDALUZA DE COOPERATIVAS

Una primera aproximación a los principios proclamados en la Ley 14/11, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas (LSCA), nos obliga a constatar el hecho de que dicha norma llevó a cabo una aparente innovación respecto a los tradicionales principios del cooperativismo. En lo que a nosotros nos interesa, en la misma

¹ Este trabajo es uno de los resultados del proyecto de I+D+i PID2020-119473GB-I00 orientado a Retos de la Sociedad, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y la Agencia Estatal de Investigación MCIN/AEI/10.13039/501100011033/, titulado “Las empresas sociales. Identidad, reconocimiento de su estatuto legal en Europa y propuestas para su regulación en España”, concedido al Centro de Investigación CIDES de la Universidad de Almería.

se proclama que uno de los principios que informan la constitución y funcionamiento de las sociedades cooperativas andaluzas es el fomento del empleo estable y de calidad, con singular incidencia de la conciliación de la vida laboral y familiar (art. 4.h).

En la proclamación de los principios cooperativos por los Pioneros de Rochdale, así como en los principios enunciados por la Alianza Cooperativa Internacional tanto en 1966 (Congreso de Viena) como en 1995², no encontramos la explícita enunciación de un principio como el aquí analizado. En este último caso, respecto a nuestro objeto de estudio, se proclaman como principios cooperativos la adhesión voluntaria y libre, la gestión democrática, autonomía e independencia, la participación económica de los miembros³ y el interés por la comunidad.

La separación en este punto de los principios tradicionalmente proclamados pudiera ser concebida, en primera instancia, como un intento de ampliar los valores cooperativos. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, esto no siempre ha de ser así. Conforme a las notas de orientación para los principios cooperativos publicados por la Alianza Cooperativa Internacional⁴, en la interpretación del principio de participación económica de los miembros, ha de tenerse en cuenta que “el capital sirve a las cooperativas, no la dirige. Toda estructura de la empresa cooperativa se concibe alrededor del concepto del capital sometido al servicio de las personas y del trabajo, y no el trabajo y las personas sometidas al capital”⁵.

Es decir, conforme a estas palabras, en el seno de las cooperativas ha de superarse la relación de capital, es decir, la legitimidad, dentro del modo de producción capitalista, de expropiación de la fuerza de trabajo ajena por aquel que posee el capital. Dicho de otro modo, en el

² Fecha de la celebración de la Asamblea General de Mánchester en el que se aprueba la Declaración a la ACI sobre Identidad Cooperativa. Sobre la significación de esta puede verse JULIÁ IGUAL, J. F. Y GALLEGOS SEVILLA, L. P., “Principios cooperativos y legislación de la sociedad cooperativa española. El camino hacia el fortalecimiento de su carácter empresarial”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 70, 2000, pp. 123–146.

³ Un estudio monográfico sobre este principio puede verse en MACÍAS RUANO, J.A., *La participación económica del socio: un principio internacional cooperativo de pronóstico reservado*, Madrid, Dykinson, 2017.

⁴ Fruto del encargo de la asamblea de Manchester de 2012.

⁵ Alianza Cooperativa Internacional, *Notas de orientación para los principios cooperativos*, ACI, 2015.

seno de las cooperativas deberá obviarse, dentro de las posibilidades de cada momento, el trabajo por cuenta ajena. Conforme a este razonamiento, pues, se consagra un principio más amplio y omnicomprendivo del trabajo de calidad.

Por el contrario, en la LSCA no se proclama, en una necesaria concreción del principio de participación económica, la necesidad de que en las cooperativas de trabajo se elimine el trabajo por cuenta ajena, sino que, por el contrario, simplemente se alude al fomento del empleo de calidad y estable. El concepto de empleo implica trabajo por cuenta ajena, en el que el trabajo es empleado por el capital para obtener de él la correspondiente plusvalía. Esta afirmación queda refrendada si comprobamos que, respecto de las cooperativas de trabajo, se admite un importante porcentaje de trabajo por cuenta ajena, cuando la actividad cooperativizada es el trabajo en común de los socios.

En definitiva, la proclamación de tal principio carece, *a priori*, de una auténtica significación. Incluso, la propia norma parece contradecirse. En la opción entre trabajo concebido fuera de la lógica del capital y trabajo por cuenta ajena se opta, abiertamente, por este último. Ello implica, en primera instancia, apostar por un “empleo” de peor calidad. No obstante, hemos de comprobar si ello no es óbice para que, desde las cooperativas reguladas por el LSCA, se pueda incidir realmente en la búsqueda de ese empleo de calidad.

Como última apreciación de carácter teórico, habría que cuestionar la utilización misma del concepto “empleo de calidad”. Se trata de un concepto jurídico indeterminado que no aparece definido en ningún momento en nuestro ordenamiento jurídico; lo que no significa que, en ocasiones, se haya mencionado la mejora de la calidad del empleo en algunas reformas de este⁶. Este término no solo se utiliza por nuestra norma cooperativa a la hora de enunciar los principios cooperativos, sino que se vuelve a traer a colación a la hora de prever la promoción de aquellas cooperativas que demuestren capacidad de generar empleo estable y de calidad (art. 115.4 LSCA). De nuevo queda sin definir tal concepto.

Tenemos que acudir a la bibliografía no jurídica para encontrar intentos de dotar de contenido a tal término. En concreto, esta incertidumbre llevó, incluso, a la Confederación de sindicatos europeos a

⁶ Así, por ejemplo, puede verse la Ley 12/01, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

adoptar, en su Comité Ejecutivo de diciembre de 2017⁷, una Resolución para intentar delimitar tal concepto. En esta se hacía referencia al cumplimiento de una serie de parámetros mínimos relativos a la duración, retribución, estabilidad, condiciones de salubridad o representación sindical. Del mismo modo, la OIT viene utilizando, de modo igualmente incierto, el término “trabajo decente”⁸. Dada la indefinición de estos conceptos, nos atrevemos a afirmar que nada aportan respecto a los niveles de protección del trabajo regulado por nuestro sector del ordenamiento jurídico. No sería posible que el mismo proclamara su intención de regular un empleo sin calidad, aunque en la práctica lo fuera. Por ello, el empleo de calidad es aquel que cumple con las previsiones normativas. La apelación a este tipo de conceptos indeterminados se convierte, en ocasiones, en un modo de eludir, precisamente, una auténtica protección. Así, podríamos citar el caso de la Ley 11/19, de 20 de diciembre, de cooperativas de Euskadi. En esta se eliminan todas las remisiones al Derecho del Trabajo y se apela a la necesidad de que el trabajo realizado en el seno de las cooperativas vascas sea decente. Hubiera sido mucho más eficaz, como más tarde destacaremos, haber fijado el mínimo protector del convenio colectivo como referencia de protección, en lugar de apelar a estos vagos conceptos.

2. LAS COOPERATIVAS COMO INSTRUMENTO DE CREACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD Y ESTABLE POR CUENTA AJENA

Tal proclamación se extiende, en principio, respecto de cualquiera de las modalidades de cooperativas que en dicho texto se prevén. No obstante, será respecto de las cooperativas de trabajo asociado cuando tal remisión alcance un mayor significado. Una primera aproxi-

⁷ https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi4h7LY4tr7AhXWgc4BHXIgCcoQFnoECAkQAAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ccoo.es%2F40693b70759d034403521f031bfac8000001.pdf&usg=AOvVaw2bRZurxAxst_-8xQP3R4NJ

⁸ Véase la Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria de la OIT (10 de junio de 2022). Al respecto, véase AA.VV., *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018. Un análisis crítico del concepto puede verse en VIGO SERRALVO, F., “Repensemos el trabajo decente. Sobre lo inadecuado de este lema y los motivos por los que la dignidad del trabajo es independiente de las condiciones en las que se presta”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Labores y Derecho del Empleo*, Vol. 10, núm. 1, 2022.

mación a tal proclamación nos obliga a delimitar la eficacia de dicho principio desde el punto de vista del Derecho del Trabajo.

Como se sabe, las únicas cooperativas que poseen como objeto social específico la creación de empleo son las cooperativas de trabajo (arts. 84 y ss. LSCA)⁹. Por ello, solo respecto de estas podrá incidirse de manera significativa en un incremento de la calidad de las condiciones de trabajo presentes en el marco cooperativo. Más allá de este supuesto, solo cabría el incremento de la calidad de tales condiciones de trabajo respecto de las denominadas personas socias de trabajo (art. 15 LSCA). En relación con estas últimas, será de aplicación las normas establecidas para las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo (art. 15.3 LSCA).

Dejando al margen a estos últimos, de los que nos ocuparemos más adelante, el resto del trabajo realizado en el seno de las cooperativas será por cuenta ajena. En el caso de las cooperativas que no poseen la condición de cooperativas de trabajo, esta posibilidad no estará limitada. Cuando se trata de cooperativas de trabajo, se podrá emplear por cuenta ajena, como regla general, hasta un máximo del 50% del total de las horas realizadas. Respecto a este colectivo de trabajadores, hemos de comprobar cuál será la capacidad de incidencia que poseen las cooperativas andaluzas en la determinación de las condiciones de trabajo de los trabajadores por cuenta ajena que desempeñan su trabajo en su seno. Requisito indispensable para poder hacer efectivo tal principio respecto de este colectivo.

Como es conocido, el peculiar sistema de fuentes de las obligaciones y derechos laborales se encuentra presidido por el papel concedido en nuestro ordenamiento al convenio colectivo. La mayor parte de las condiciones de trabajo aplicables en un supuesto concreto serán la consecuencia de la aplicación del correspondiente convenio colectivo. La estructura de nuestro sistema de negociación colectiva se encuentra presidido por la inexistencia de un principio de jerarquía. Nuestro sistema convencional, partiendo de esta falta de prelación, se caracteriza, desde el punto de vista práctico, por el hecho de que las condiciones de trabajo de la inmensa mayoría de los trabajadores y empresas se rige por con-

⁹ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., "L'occupazione di qualità e cooperative di lavoro associato in Spagna", *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 1, 2016, pp. 285-295. NIEVES NIETO, N., *Cooperativas de trabajo asociado*, Madrid, CES, 2005.

venios sectoriales. A pesar de los intentos de las más recientes reformas para revertir tal situación, esta estructura continúa manteniéndose¹⁰.

Conforme a lo expuesto, las posibilidades de incidencia de las cooperativas en la mejora del empleo de calidad estarán relacionadas con las posibilidades de negociación de convenios colectivos sectoriales. Respecto a estas, hemos de recordar las dificultades a las que, desde el punto de vista jurisprudencial, se ha sometido a las cooperativas de trabajo asociado a este respecto. En concreto, la STS de 18 de septiembre de 2004 (rec. nº 75/2003), consideró que no sólo no es posible plantear la negociación colectiva de un convenio por parte de las personas socias-trabajadoras en el seno de su cooperativa, sino que ésta, dada la “confusión” entre personas socias y personas trabajadoras que se produce en su interior, tampoco estará legitimada para formar parte de las mesas de negociación del correspondiente convenio del sector en el que se incardina, representando a la parte empresarial.

Así pues, las cooperativas de trabajo no se encuentran capacitadas para mejorar la calidad del empleo de sus trabajadores a través de su intervención activa en los procesos de negociación de los convenios que determinarán la mayor parte de sus condiciones de trabajo. Por el contrario, donde sí tendrán un papel protagónico será en la negociación de las condiciones de trabajo a través de un convenio colectivo de empresa, así como en la determinación individual de las condiciones de trabajo.

En cuanto al primero de los supuestos, tras las reformas acaecidas en nuestro ordenamiento jurídico-laboral en la década pasada, se otorga una prioridad al convenio colectivo de empresa en la regulación de una serie de cuestiones de primer orden. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, conforme se establece en el art. 84.2 ET, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal o autonómico respecto de aspectos tan reseñables como horario, clasificación profesional, abono y compensación de horas extras, etc.¹¹ Es decir, en

¹⁰ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., “Fuentes reguladoras del tiempo de trabajo”, en *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo*, GONZÁLEZ ORTEGA, S. (ed.), CARL, Sevilla, 2020, pp. 17-56.

¹¹ Véase GORRELLI HERNÁNDEZ, J., *La negociación colectiva de empresa: descuelgue y prioridad aplicativa del convenio de empresa*, Granada, Comares, 2013; MERCADER UGUINA, J.R., “El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial:

el supuesto que nos ocupa, respecto de tales materias, la cooperativa podrá acordar con sus trabajadores la mejora de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo de ámbito superior.

No obstante, desde un punto de vista práctico, tales mejoras implicarán un deterioro de su posición competitiva, dado que el resto de las empresas del sector dispondrán de una fuerza de trabajo con menor coste. Ello será la consecuencia de que a estas se les aplicará el convenio de sector o, incluso, el convenio de la respectiva empresa negociado *in peius* respecto de las materias prevista en el citado art. 84.2 ET.

La posibilidad de aplicar una regulación de mayor calidad a los trabajadores que prestan sus servicios en las cooperativas no queda aquí, toda vez que, conforme al art. 3.1 c) ET, siempre cabría, como regla general, mejorar contractualmente los mínimos previstos en el correspondiente convenio colectivo. Respecto a esta posibilidad habría que plantear las mismas objeciones señaladas anteriormente.

Al margen del posible incremento de la calidad del trabajo realizado en las cooperativas a través del aumento de derechos por los mecanismos señalados, cabría imaginar, como consecuencia de determinados mecanismos propios de la cooperativa, el incremento de algunos derechos. En especial, habría que hacer referencia a la estabilidad en el empleo, otro de los principios incluidos dentro de los enumerados en el art. 4.h) LSCA. Respecto de este, habría que recordar que las normas que establecen la posibilidad de acudir a la contratación temporal continúan siendo, desde el punto de vista positivo, normas de derecho necesario. Es decir, conforme al art. 15 ET, el contrato se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción. De este modo, este nuevo principio cooperativo, desde un punto de vista teórico, solo tendría cabida cuando, dándose circunstancias en la cooperativa que determinen un incremento puntual de la producción, esta empresa social decida contratar indefinidamente a aquellos trabajadores cuyo trabajo solo requiere transitoriamente.

¿punto de llegada o de partida?”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección social*, Vol. 3, núm. extra 0, 2022, pp. 111-128. SÁEZ LARA, C., “Concurrencia entre convenios colectivos y modernización de la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, pp. 335-359.

Es evidente que, de cumplirse tal circunstancia, se produciría un incremento del volumen de la plantilla por cuenta ajena en la empresa al margen de su racionalidad organizativa. Por ello, podríamos considerar que tal principio se refiere, más bien, al compromiso de las cooperativas de convertir a sus trabajadores en socios. De este modo, se haría más compleja la extinción del contrato, al ser inaplicable la regla general de nuestro ordenamiento que permite la extinción indemnizada de los contratos de trabajo en casi todos los supuestos. ¿Es esto real?

Conforme al art. 84.3 LSCA los trabajadores y las trabajadoras con contrato laboral por tiempo indefinido con más de un año de antigüedad en la sociedad cooperativa deberán ser admitidos como socios y socias, de solicitarlo conforme al art. 18 LSCA¹². Se consagra, pues, en este precepto una manifestación del principio de puerta abierta. Este principio parte del hecho de que la cooperativa es una empresa abierta caracterizada por la variabilidad de su capital y por el hecho de que el número de sus integrantes no es limitado. Este principio, como se sabe, se ve reforzado tras la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre Identidad Cooperativa (Manchester, 1995)¹³: “las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación social, política, religiosa, racial o de sexo”. Por su parte, todas las normas autonómicas reconocen expresamente tal principio¹⁴.

Además, en el marco de las cooperativas de trabajo, este principio habría de estar más presente, por cuanto que la actividad cooperativizada es el trabajo común y el objetivo teórico de este modelo de empresa es la creación de empleo estable y de calidad. Por tanto, la incorporación de nuevos socios al trabajo común supone, en sí mismo, el cumplimiento del propio sentido económico de las cooperativas de trabajo.

¹² Véase GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., *El trabajo asociado: cooperativas y otras sociedades de trabajo*, Pamplona, Aranzadi, pp. 99 y ss.

¹³ Si bien, como se sabe, este principio hunde sus raíces en los principios de Rochdale de 1844 (apartados 13 y 14). MARTÍNEZ CHARTERINA, A., “El principio de adhesión voluntaria y abierta desde la perspectiva histórica y doctrinal”, *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, núm. 51, 2017, pp. 179-190.

¹⁴ BENÍTEZ GARCÍA, R., “Confluencia en torno al principio de puertas abiertas. Especial referencia a las modificaciones legislativas recientes en el ordenamiento español”, *Ciriec-Revista Jurídica de Economía Social*, núm. 38, 2021, p. 149.

Sin embargo, el cumplimiento de los requisitos legales establecidos para la adquisición de socio no supone el otorgamiento en nuestro ordenamiento de un derecho subjetivo a ingresar en la cooperativa. Por el contrario, en muchas ocasiones, las diferentes leyes cooperativas, a través de remisiones genéricas a los estatutos societarios, permitirán a las cooperativas de trabajo responder de modo negativo a ciertas solicitudes de ingreso, aunque concurren, respecto a ellas, todos los requisitos previstos legalmente¹⁵.

Concluye la doctrina mercantilista afirmando que este principio se encuentra muy menoscabado en la práctica cooperativa, incrementándose una desobjetivación de las causas de negativa a la incorporación. Se puede mantener que más que de puerta abierta habría que hablar de puerta cerrada, pero susceptible de ser abierta. Por ello, no puede mantenerse que tal principio conlleve la atribución de un derecho subjetivo en favor del aspirante. Considera tal doctrina, por el contrario, que en el ámbito de las cooperativas de Trabajo sí se consagra tal derecho¹⁶. Sin embargo, el iuslaboralismo no ha sido tan optimista: “pese a la existencia del principio clásico de la “puerta abierta” lo cierto es que en la práctica el ejercicio de este derecho de acceso resulta condicionado como en cualquier empresa por las propias exigencias económicas de competitividad y de crecimiento de la cooperativa, por lo que no da en ningún caso derecho alguno exigible, sino mera expectativa”¹⁷.

Por otra parte, uno de los requisitos para que pueda concurrir el principio de libre adhesión no siempre será viable en la cooperativa de trabajo. En concreto, junto a algunos otros tipos de cooperativas, en este modelo de cooperativa no es posible mantener de manera indefinida el aumento de socios. La propia lógica productiva de la empresa-cooperativa de trabajo exige una limitación a tal aumento¹⁸.

¹⁵ VARGAS VASSEROT, C., “El principio cooperativo de puertas abiertas (adhesión voluntaria y abierta). Tópico o realidad en la legislación y en la práctica societaria”, *Ciriec-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 27, 2015, p. 25.

¹⁶ VARGAS VASSEROT, C., “El principio cooperativo de puertas abiertas (adhesión voluntaria y abierta)”, *ob. cit.*, p. 25.

¹⁷ LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho de Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006, p. 155; VALDÉS DAL-RÉ, F., “Notas sobre el nuevo régimen jurídico de las cooperativas de trabajo asociado”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 1, 1980, p. 80.

¹⁸ HENRÝ, H., *Orientaciones para la legislación cooperativa*, Ginebra, OMT, 2013.

Veremos, a continuación, si tal derecho subjetivo tiene reflejo en la normativa nacional y autonómica y las dificultades de su aplicación práctica.

En el caso de la Ley de cooperativas andaluzas, el reconocimiento amplio de tal posibilidad contrasta con el elevado volumen de empleo por cuenta ajena admitido por el art. 90.1 LSCA. En concreto, se prevé la posibilidad de que el número de horas de trabajo realizado por personas no socias ascienda hasta el 50 % en cómputo anual. Este límite será ampliamente disponible por la propia cooperativa, toda vez que “reglamentariamente, se determinarán las jornadas que se excluyen del citado cómputo, al resultar constitutivas de determinadas situaciones o contratos que en atención a sus peculiaridades justifiquen dicha exclusión” (art. 90.2 LSCA). Es decir, casi total libertad para ampliar el límite inicialmente establecido.

Habría que intentar explicar tal circunstancia. Creemos que tal contradicción encuentra su explicación en la remisión contenida en el art. 84.3 LSCA al art. 18 de la misma norma. En este último precepto, se subordina la admisión de socios al cumplimiento de los requisitos objetivos previstos estatutariamente.

De este modo, el acceso a la condición de socio de los trabajadores por cuenta ajena no es un derecho que nace con una condición suspensiva en el momento del perfeccionamiento del contrato de trabajo. Por el contrario, se hace depender, cada vez más intensamente, el acceso a la “categoría privilegiada” de socio-cooperativista de elementos ajenos a la voluntad del propio trabajador. Requisitos, por otra parte, cada vez más exigentes y derivados de la voluntad de los que ya forman parte de la Sociedad cooperativa. De este modo, el tradicional principio cooperativo de “puerta abierta”¹⁹ se encuentra cada vez más alejado de la realidad de la cooperativa, dado que el trabajador asalariado de las sociedades cooperativas de trabajo no siempre tendrá unas auténticas posibilidades de llevar a cabo el cumplimiento de todos los requisitos que se les puede exigir por parte de la Sociedad en la que presta su trabajo por cuenta ajena para adquirir la condición de socio.

¹⁹ BONFANTE, G., “I principi della cooperazione e le grandi imprese cooperative”, en *Studi in onore di gastone Cottino*, Padova, Ed. Cedam, 1997, Vol II, pp. 1263-1275.

3. CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS SOCIAS COOPERATIVISTAS

El segundo de los colectivos respecto de los que se plantea la aplicación del principio de fomento del empleo estable y de calidad sería el de las personas socias de trabajo y las personas socias de las cooperativas de trabajo. La relación que vincula a las personas socias trabajadoras con la cooperativa es de carácter societario. Es decir, no se aplicará sin más las normas que, en nuestro ordenamiento jurídico, regulan la prestación de trabajo por cuenta ajena. 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 determinen los derechos y garantías legalmente establecidos en el derecho laboral común con las especificidades que se establezcan reglamentariamente. En cualquier caso, las personas socias trabajadoras tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, anticipos societarios en la cuantía que establezca la Asamblea General, con arreglo a su participación en la actividad cooperativizada. Dichas percepciones no tienen la consideración de salario (art. 87.1 LSCA).

Tradicionalmente, se consideró sin más que este colectivo de trabajadores no requería la protección específica del Derecho del Trabajo por cuanto que en su relación con la cooperativa no mediaba ajenidad. Es decir, dado que los socios forman parte de la empresa, en cuyos órganos se integran y participan en la toma de decisiones, no se requiere aplicar las normas que protegen a los trabajadores frente a la empresa. No obstante, dejando al margen los fenómenos de autoexplotación, esta regla general decae en muchas ocasiones. En aquellas cooperativas de cierto tamaño, la capacidad de incidencia de los concretos trabajadores en la toma de decisiones de la cooperativa es poco real. Como consecuencia de ello, en ciertos casos, el modo en que se presta el trabajo de los socios no difiere mucho del de los trabajadores asalariados, siendo necesaria su protección.

De este modo, podríamos recordar como algunas leyes de cooperativas, sensibles a estos fenómenos, así como a la proliferación de supuestos de fraude en la utilización de falsas cooperativas, precisa-

mente para evitar la aplicación del Derecho del Trabajo²⁰, han planteado la extensión de ciertas instituciones propias de este sector del ordenamiento jurídico. Así, por ejemplo, podríamos citar el caso de la Ley 12/15, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña, en la que se prevé la posibilidad de aplicación del convenio colectivo del sector en el que la cooperativa se inserta en aquellos casos en los que la cooperativa se encuentra, desde un punto de vista económico, subordinada a un solo cliente (art. 144.3).

Sin embargo, la norma andaluza, tras incorporar en sus principios la búsqueda de un empleo de calidad, establece en su art. 87 un régimen de prestación del trabajo que se aleja de las normas protectoras laborales. En concreto, proclama que los derechos y obligaciones del socio o socia como persona trabajadora serán regulados por los estatutos, el reglamento de régimen interior o por Acuerdo de la Asamblea General. A continuación, parece limitar el contenido de estos instrumentos al precisar que han de respetar los derechos y garantías legalmente establecidos por el derecho laboral común, eso sí, con las especificaciones que se establezcan reglamentariamente. Desde nuestro punto de vista, nos encontramos ante un sistema de fuentes que no implica, necesariamente, una protección equivalente a los derechos y obligaciones aplicables a los trabajadores por cuenta ajena.

El precepto, como decimos, genera importantes incertidumbres respecto a la protección de las personas socias trabajadores. En primer lugar, no se precisa qué se entiende por derecho y garantías legalmente establecidas. Como consecuencia de la remisión a instrumentos societarios para la regulación de estas cuestiones, el término “legalmente” habrá de interpretarse restrictivamente. Es decir, no será de aplicación las condiciones consagradas convencionalmente. Como se sabe, la regulación heterónoma actúa en Derecho del Trabajo como mínimo de derecho absoluto o relativo. La mayor parte de los derechos estarán regulados por las normas autónomas, inaplicables con-

²⁰ LACOMBA PÉREZ, R., “El dudoso fenómeno de las cooperativas “online” de trabajo asociado o cooperativas de facturación”, *Lex Social: revista de los derechos sociales*, Vol. 7, núm. 2, 2017, pp. 272-285. LILLO PÉREZ, E., “Externalización de servicios en trabajadores autónomos asociados en el sector cárnico y fraude de ley. Anotaciones sobre el caso Servicarne”, *Revista de Derecho Social*, núm. 94, 2021, pp. 193 y ss. FAJARDO GARCÍA, G., “Las cooperativas de transporte, socios colaboradores y falsas cooperativas”, *Ciriec-Revista Jurídica*, núm. 35, 2019, pp. 1 y ss.

forme a este precepto a los socios de las sociedades cooperativas de trabajo. Este pretendido fomento del empleo de calidad solo se garantizaría si se exigiera la aplicación del correspondiente convenio colectivo. No es este, pues, el caso previsto en la norma andaluza.

Tales condiciones de trabajo estarán reguladas, por el contrario, por instrumentos aprobados por la asamblea general de la cooperativa, en forma de reglamento de régimen interior o directamente previstas en sus estatutos. La remisión a la normativa laboral se realiza atribuyendo a tales instrumentos la capacidad de introducir “especificidades”. Desde nuestro punto de vista, las posibilidades de introducir regulaciones distintas, y menos favorables que las previstas para el trabajo por cuenta ajena, serían consecuencia de la admisión de tales “especificidades”. El único límite se encontraría en los propios márgenes previstos en el art. 87 LSCA, esto es, el pago mensual de los anticipos societarios²¹ y la aplicación de las normas preventivas²².

De este modo, en el caso de que se incluyan referencias al régimen de la prestación de trabajo en los Estatutos o se aprueben las mismas en el reglamento de régimen interior o por acuerdo de la Asamblea General, estas condiciones de trabajo podrán ser más restrictivas que las previstas en la normativa laboral. A continuación, nos centraremos en el Reglamento de régimen interno. Este se convierte en sustituto –en muchos casos– de la regulación colectiva que aporta el convenio colectivo y es el resultado de dos circunstancias. En primer lugar, de la huida del régimen convencional general previsto para el resto de las empresas del sector. Es decir, las condiciones de trabajo se diversifican dentro de un mismo sector y ámbito geográfico como consecuencia de la forma jurídica de la empresa en cuestión (incluso dentro de la cooperativa en el caso de que estas den ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena). En segundo lugar, de la imposi-

²¹ ALEGRE NUENO, M., “El anticipo societario del socio trabajador: su determinación y eventual modificación”, en *La economía social y el cooperativismo en las modernas economías de mercado*, CHAVES ÁVILA, R. (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 209-214.

²² SASTRE IBARRECHE, R., “Las cooperativas y la prevención de riesgos laborales”, en *Lecciones sobre trabajo autónomo y economía social*, MORGADO PANADERO, P. (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2009, pp. 303-317; SALCEDO BELTRÁN, M.C., “Prevención de riesgos laborales en cooperativas de trabajo asociado”, en *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, SENENT VIDAL, M.J. (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, pp. 561-580.

bilidad de prescindir, sin embargo, de la regulación colectiva de tales condiciones de trabajo. En definitiva, de la incapacidad de asumir la autorregulación de las condiciones de trabajo y de la necesidad de que las obligaciones laborales de las personas socias-trabajadoras les sean impuestas desde fuera de su exclusiva voluntad, como se correspondería con la esencia de este tipo de entidades empresariales. Se trata de la aprobación de un auténtico estatuto del trabajo cooperativizado con dos hipotéticos límites: por un lado, el beneplácito de los propios destinatarios y, por otro, los mínimos indisponibles previstos por las normas de orden público.

Por otra parte, el espacio natural de los RRI, especialmente en cooperativas de cierto tamaño, es obvio. Estos RRI suponen una evidente solución a los problemas tradicionales vinculados a regulación de las condiciones de trabajo en su seno. Entre las que se han destacado habitualmente podría citarse, en primer lugar, el hecho de que los Estatutos de la cooperativa no son el instrumento adecuado para entrar en el desarrollo detallado de cuestiones que requieren del mismo. De este modo, a través de un instrumento específico se aborda en su conjunto tal regulación. Los RRI requieren menores requisitos formales, toda vez que no precisan ser elevados a escritura pública. De este modo, también se asegura un método más ágil de modificación de tales condiciones

Los RRI poseen una eficacia puramente contractual no ostentado, por sí mismo, los medios que dotan de seguridad jurídica al convenio colectivo. Por ello, ha sido reivindicada la necesidad de que los mismos se eleven a escritura pública para dotarlos de una mayor precisión, seguridad jurídica y autenticidad a su texto²³.

Esta segunda diferencia puede tener importantes repercusiones prácticas. La escasa resistencia pasiva de los RRI, siempre modificables a través del correspondiente acuerdo asambleario, sustrae a estos instrumentos de la estabilidad que la regulación de las condiciones de trabajo requiere. Esta circunstancia ha sido, precisamente, una de las cuestiones más abiertamente criticadas por la doctrina²⁴.

²³ PAZ CANALEJO, N., "Ley General de Cooperativas", *Comentarios al Código de Comercio y Legislación mercantil especial*, T. XX, Vol. 2º (arts. 29 a 66), en SÁNCHEZ CALERO (coord.), Madrid, Edersa, 1990, pp. 334 y ss.

²⁴ VARGAS VASSEROT, C., "Particularidades y detalles de la escritura de constitución, de los estatutos sociales y del reglamento de régimen interno de las sociedades cooperativas", *Revista de Derecho Societario*, núm. 37, 2011, pp. 363-364.

Por ello, algunas leyes cooperativas exigen una mayoría cualificada de las personas asistentes a la asamblea general para llevar a cabo su modificación (art. 132.1 Ley 12/15, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña).

Conforme a todo lo anterior, podemos mantener que la remisión a los RRI como instrumento de regulación casi único de las condiciones de trabajo de los socios puede conllevar un importante retroceso de los niveles de protección que depara el derecho del trabajo para el trabajo por cuenta ajena. Por ello, hubiera sido necesario, en aras a esa búsqueda del empleo de calidad, que la LSCA hubiera guiado o, incluso, limitado la capacidad de autorregulación, a través de los RRI, de las condiciones de trabajo de los socios. Esta opción ha sido llevada a efecto, como anteriormente destacamos, por algunas leyes autonómicas aprobadas al tiempo que la LSCA.

Las mismas apreciaciones realizadas con relación a la calidad del empleo de las personas socias cabría realizar del otro de los principios consagrados como propios de las cooperativas andaluzas. En concreto, la búsqueda teórica de la estabilidad del empleo, con relación a los socios de las cooperativas de trabajo, no se ve acompañada en el texto de la LSCA de una regulación que ayude a tal fin. De este modo, como viene siendo habitual, la extinción de la relación societaria no vendrá acompañada del derecho al cobro de ningún tipo de indemnización, más allá de la devolución de la aportación social en el plazo de un año (art. 88.3 LSCA). Tampoco contiene un régimen jurídico más favorable desde el punto de vista de la causalidad de la extinción. De este modo, ni siquiera se realiza una remisión a las causas de los despidos económicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Se concede, por el contrario, a la Asamblea la potestad tanto de determinar la concurrencia de la causa extintiva, como fijar las personas socias que se verán afectadas (art. 88.1 LSCA). Como única garantía externa se plantea la necesidad de que la autoridad laboral constate la concurrencia de causa conforme al procedimiento establecido en la legislación aplicable (88.2 LSCA). No obstante, esta garantía no deja de ser sorprendente por cuanto que no es posible saber a qué procedimiento se refiere la norma. De hecho, el procedimiento previsto por el Estatuto de los Trabajadores para el despido colectivo (art. 51.2 ET) no concede la facultad a la Autoridad Laboral para determinar la concurrencia de la causa alegada por la empresa para iniciar el expe-

diente de regulación de empleo, salvo en el supuesto de fuerza mayor (51.7 ET)²⁵.

En la misma dirección apuntada, podemos señalar que en esta norma se admite, con un carácter mucho menos protector que el previsto en la normativa laboral, la temporalidad de la relación societaria. La opción de vincular temporalmente a nuevos socios está poco causalizada y la duración máxima de estos contratos temporales se extiende hasta un máximo de seis años (art. 91 LSCA). Es decir, un régimen jurídico que difícilmente se puede calificar como favorecedor de la estabilidad consagrada como un principio inspirador de las cooperativas andaluzas.

Por último, respecto al postrero de los principios de contenido laboral consagrados en el art. 4 h) de la LSCA, esto es, la necesidad de incidir especialmente en la conciliación de la vida laboral y familiar, tampoco podemos ser demasiado optimistas dado que, en ningún momento, la LSCA se ocupa de crear un estatuto adecuado para favorecer dicha situación, más allá de admitir el derecho de las personas socias trabajadoras a disfrutar de situaciones de excedencia voluntaria. Eso sí, siempre que esta posibilidad esté prevista en los estatutos sociales, el reglamento de régimen interno o el Acuerdo General.

4. CONCLUSIONES

Conforme a todo lo expuesto, podemos concluir que la mención de la calidad y estabilidad del empleo a crear por la cooperativa dentro de los principios enumerados en el art. 4 de la LSCA no se corresponde, realmente, con una intención del legislador autonómico de llevar a efecto tal principio. En nuestra opinión, tal proclamación ni tan siquiera aporta un elemento adicional de protección desde un plano teórico, toda vez que la creación de empleo de calidad y estable se encuentra dentro de los tradicionales, conforme recuerdan las notas de orientación para los principios cooperativos enunciados por la Alianza Cooperativa Internacional.

²⁵ MONEREO PÉREZ, J.L., “La intervención administrativa en los despidos colectivos”, *Temas Laborales*, núm. 125, 2014, pp. 266 y ss.

Asimismo, comprobamos que otras leyes cooperativas de nuestro país han procurado una regulación más protectora de la prestación de trabajo de este tipo de socios. Esta regulación va desde remisiones mucho más contundentes a la normativa laboral, hasta la exigencia de mínimos de protección en los futuros Reglamentos de Régimen interior, pasando por la remisión a los convenios colectivos aplicables en el sector en el que desarrollan sus funciones las cooperativas.

Además, dicha protección no es una cuestión superflua en un contexto en el que el trabajo cooperativo no siempre alcanza los niveles de calidad que se le presuponen, como se encargó de recordar nuestro Tribunal Supremo (Sentencia 347/2019, de 8 de mayo) al admitir la titularidad de los derechos colectivos laborales²⁶ a los socios cooperativistas frente a unas cooperativas en las que, no en todos los casos, sigue estando ausentes las notas de ajenidad y dependencia que caracterizan la prestación de trabajo regulada por el Derecho del Trabajo. Todo ello en un contexto de progresivo desligamiento de las señas de identidad propias de las cooperativas para ir aproximándose al modelo capitalista²⁷.

5. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.

ALEGRE NUENO, M.: “El anticipo societario del socio trabajador: su determinación y eventual modificación”, en *La economía social y el cooperativismo en las modernas economías de mercado*, CHAVES ÁVILA, R. (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 209-214.

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL: *Notas de orientación para los principios cooperativos*, ACI, 2015.

BENÍTEZ GARCÍA, R.: “Confluencia en torno al principio de puertas abiertas. Especial referencia a las modificaciones legislativas recientes en el

²⁶ Con anterioridad a esta sentencia, ya se propuso esta extensión en ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., “Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas”, *Revista de Derecho Social*, núm. 49, 2010, pp. 97-124.

²⁷ FAJARDO GARCÍA, G., “Orientaciones y aplicaciones del principio de participación económica”, *Revista Jurídica de Economía Social-CIRIEC*, núm. 27, 2015; MARTÍNEZ CHARTERINA, A., “El principio de participación económica de los miembros de la cooperativa desde una perspectiva histórica y doctrinal”, *Deusto Estudios Cooperativos*, núm. 11, 2018, pp. 13-24; MARÍN HITA, L., “Reflexiones sobre la creciente mercantilización de las cooperativas al hilo de la nueva Ley de Sociedad Cooperativas de Extremadura”, *Revesco: revista de estudios cooperativos*, núm. 134, 2020, pp. 61-70.

- ordenamiento español”, *Ciriec-Revista Jurídica de Economía Social*, núm. 38, 2021, p. 149.
- BONFANTE, G.: “I principi della cooperazione e le grandi imprese cooperative”, en *Studi in onore di gastone Cottino*, Padova, Cedam, 1997, Vol II, pp. 1263-1275.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas”, *Revista de Derecho Social*, núm. 49, 2010, pp. 97-124.
- “L’occupazione di qualità e cooperative di lavoro associato in Spagna”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, núm. 1, 2016, pp. 285-295.
- “Fuentes reguladoras del tiempo de trabajo”, en *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo*, GONZÁLEZ ORTEGA, S. (ed.), CARL, Sevilla, 2020, pp. 17-56.
- FAJARDO GARCÍA, G.: “Orientaciones y aplicaciones del principio de participación económica”, *Revista Jurídica de Economía Social-CIRIEC*, núm. 27, 2015.
- “Las cooperativas de transporte, socios colaboradores y falsas cooperativas”, *Ciriec-Revista Jurídica*, núm. 35, 2019, pp. 1 y ss.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: *El trabajo asociado: cooperativas y otras sociedades de trabajo*, Pamplona, Aranzadi, pp. 99 y ss.
- GORRELLI HERNÁNDEZ, J.: *La negociación colectiva de empresa: descuelgue y prioridad aplicativa del convenio de empresa*, Granada, Comares, 2013.
- HENRÝ, H.: *Orientaciones para la legislación cooperativa*, Ginebra, OMT, 2013.
- JULIÁ IGUAL, J. F. Y GALLEGO SEVILLA, L. P.: “Principios cooperativos y legislación de la sociedad cooperativa española. El camino hacia el fortalecimiento de su carácter empresarial”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 70, 2000, pp. 123-146.
- LACOMBA PÉREZ, R.: “El dudoso fenómeno de las cooperativas “online” de trabajo asociado o cooperativas de facturación”, *Lex Social: revista de los derechos sociales*, Vol. 7, núm. 2, 2017, pp. 272-285.
- LILLO PÉREZ, E.: “Externalización de servicios en trabajadores autónomos asociados en el sector cárnico y fraude de ley. Anotaciones sobre el caso Servicarne”, *Revista de Derecho Social*, núm. 94, 2021, pp. 193 y ss.
- LÓPEZ GANDÍA, J.: *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho de Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006.
- MACÍAS RUANO, J.A.: *La participación económica del socio: un principio internacional cooperativo de pronóstico reservado*, Madrid, Dykinson, 2017.
- MARÍN HITA, L.: “Reflexiones sobre la creciente mercantilización de las cooperativas al hilo de la nueva Ley de Sociedad Cooperativas de Extremadura”, *Revesco: revista de estudios cooperativos*, núm. 134, 2020, pp. 61-70.

- MARTÍNEZ CHARTERINA, A.: “El principio de adhesión voluntaria y abierta desde la perspectiva histórica y doctrinal”, *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativa*, núm. 51, 2017, pp. 179-190.
- “El principio de participación económica de los miembros de la cooperativa desde una perspectiva histórica y doctrinal”, *Deusto Estudios Cooperativos*, núm. 11, 2018, pp. 13-24.
- MERCADER UGUINA, J.R.: “El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida?”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección social*, Vol. 3, núm. extra 0, 2022, pp. 111-128.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “La intervención administrativa en los despidos colectivos”, *Temas Laborales*, núm. 125, 2014, pp. 266 y ss.
- NIEVES NIETO, N., *Cooperativas de trabajo asociado*, Madrid, CES, 2005.
- PAZ CANALEJO, N.: “Ley General de Cooperativas”, en *Comentarios al Código de Comercio y Legislación mercantil especial*, T. XX, Vol. 2º (arts. 29 a 66), SÁNCHEZ CALERO (coord.), Madrid, Edersa, 1990, pp. 334 y ss.
- SÁEZ LARA, C.: “Concurrencia entre convenios colectivos y modernización de la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, pp. 335-359.
- SALCEDO BELTRÁN, M.C.: “Prevención de riesgos laborales en cooperativas de trabajo asociado”, en *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, SENENT VIDAL (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, pp. 561-580.
- SASTRE IBARRECHE, R.: “Las cooperativas y la prevención de riesgos laborales, en *Lecciones sobre trabajo autónomo y economía social*, MORGADO PANADERO (coord.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2009, pp. 303-317.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Notas sobre el nuevo régimen jurídico de las cooperativas de trabajo asociado”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 1, 1980, p. 80.
- VARGAS VASSEROT, C.: “Particularidades y detalles de la escritura de constitución, de los estatutos sociales y del reglamento de régimen interno de las sociedades cooperativas”, *Revista de Derecho Societario*, núm. 37, 2011, pp. 363-364.
- “El principio cooperativo de puertas abiertas (adhesión voluntaria y abierta). Tópico o realidad en la legislación y en la práctica societaria”, *Ciriec-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, núm. 27, 2015.
- VIGO SERRALVO, F.: “Repensemos el trabajo decente. Sobre lo inadecuado de este lema y los motivos por los que la dignidad del trabajo es independiente de las condiciones en las que se presta”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Labores y Derecho del Empleo*, Vol. 10, núm. 1, 2022.