

Cooperativismo e Eonomía Social, nº 28 (2005-2006), pp. 35-82

## APUNTES SOBRE A REGULACIÓN ESTATAL E AUTONÓMICA DAS COOPERATIVAS DE TRABAJO<sup>1</sup>

Julio COSTAS COMESAÑA  
*Profesor Titular de Dereito Mercantil*  
*Universidade de Vigo*

### 1.- Introducción: xénese e cuestións terminolóxicas

De sobra é coñecido que o movemento cooperativo xorde co capitalismo industrial, da man do movemento obreiro e co ideal de transformación social do novo sistema económico capitalista, pero que diversos acontecementos e circunstancias esóxenos e endóxenos ao propio movemento, co paso do tempo provocarán un certo pluralismo interclasista no movemento cooperativo, e que as agrupacións cooperativas se especialicen en tipos ou clases, en función da posición que cada grupo de persoas ocupa dentro do funcionamento da cooperativa, entendida como unha forma de empresa que debe adaptarse ao contorno competitivo en que opera, malia que co ánimo de transformalo.

Neste contexto evolutivo, que presenta diferenzas entre os países europeos<sup>2</sup>, as cooperativas de traballo asociado (CTA) xunto ás de crédito e de consumo constitúen a clásica tríade tipolóxica das cooperativas, presente xa no art. 124 do Cód. com. de 1885. As CTA recibiron ao longo do tempo diferentes denominacións (con significados non sempre coincidentes) por

---

<sup>1</sup> Este traballo integra o Capítulo XIX da obra colectiva *Derecho de Cooperativas (nacional y autonómico)*, que coordinada polo Dr. J.I. Peinado Gracia será publicada pola editorial Tirant lo Blanch.

<sup>2</sup> Sobre a orixe e evolución do movemento cooperativo en Europa e da lexislación cooperativa española: MONZÓN CAMPOS, J. L., *Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos*, Madrid, 1989, pp. 22 a 100, GADEA, E., *Evolución de la legislación cooperativa en España*, Vitoria-Gasteiz, 1999.

parte da doutrina e dos lexisladores; entre outras: *cooperativas de participación obreira, autoxestionadas, de democracia industrial, industriais* (Lei de cooperación de 2 de xaneiro de 1942), *de produción* (Cód. com., Lei de asociacións de 1881, e Regulamento da lei de 1942 de 13 de agosto de 1971), *de produción e traballo* (Lei catalá de cooperativas de 17 de febreiro de 1934) *de traballadores* (Lei de cooperativas de 9 de setembro de 1931), e *de traballo asociado* desde a Lei xeral de cooperativas de 19 de decembro de 1974 ata a vixente LC.

O ideal obreiro de emancipación do patrón estivo na orixe de moitas CTA, pero tamén o anhelado de conseguir un emprego, de mantelo cando a empresa entra en crise ou cesa na actividade, a cooperación entre patrón e traballadores, ou a cooperación entre autónomos para facer máis eficiente e competitiva a súa actividade, forman parte das distintas motivacións que poden levar á constitución dunha CTA<sup>3</sup>, que hoxe, nos países de economía de mercado, se presenta polos poderes públicos como un instrumento válido e relevante das políticas de fomento de emprego<sup>4</sup>.

Aínda que a tipoloxía de clases de cooperativas non é uniforme na lexislación cooperativa española, todas as leis de cooperativas recollen e regulan as CTA, e fano utilizando esta denominación, a excepción da LCCM e da LCCeL que utilizan a expresión “cooperativas de *traballo*” (arts. 98.1.a) e 104.1.a), respectivamente). En todas elas existe unha normativa específica para as CTA; máis extensa e regulamentista nunhas leis e máis concisa e respectuosa da autonomía da vontade noutras. Lexislación específica das CTA que, no non previsto, debe ser complementada polas normas de carácter xeral establecidas na propia Lei de cooperativas, así como pola normativa fiscal da LRFC. Ademais, en todo caso, as CTA (como calquera outra clase de cooperativa) quedan suxeitas á aplicación da lexislación, estatal ou autonómica, aplicable en función da clase de actividade económica que desenvolva. Por último, é obrigado lembrar que en virtude do art. 149.3 CE a regulación cooperativa xeral e a específica das CTA contida na LC é de aplicación supletoria a

---

<sup>3</sup> Sobre os distintos fundamentos das CTA: CERDÁ RICHART, B., *El régimen cooperativo*, Tomo III: *Las sociedades cooperativas en particular*, Barcelona, 1959, pp. 21 a 30.

<sup>4</sup> Na exposición de motivos da LC exprésase que un dos obxectivos da Lei é facilitar a utilización das cooperativas como instrumento de fomento do emprego e de inserción laboral de colectivos desfavorecidos. Na doutrina: MORILLAS JARILLO, M<sup>a</sup>. J., “La nueva regulación estatal de las cooperativas”, *DN*, decembro 1999, pp. 2 e 3.

aquelas que estean sometidas ao ámbito de aplicación dunha lei autonómica.

Pero este marco normativo das CTA que esbozamos non só se aplica ás cooperativas formalmente constituídas baixo esta clase, senón tamén a outras clases. Este será o caso das cooperativas que, amparándose no principio de libre configuración estatutaria, proclamado por algunhas leis de cooperativas (arts. 98.1 LCPV, 104 LCCM, 97 LCCeL e 85 LC), se constitúen sen acollerse a ningunha das clases legalmente reguladas, e que polo tipo de actividade cooperativizada e polo seu obxecto sexan materialmente CTA. Tamén se rexerán pola normativa específica das CTA, aquelas cooperativas que, aínda constituídas baixo algunha outra clase legal de cooperativa, desenvolvan principalmente o seu particular obxecto social mediante a cooperativización do traballo persoal do socio. É o caso, por exemplo, das cooperativas sanitarias que asocien a profesionais da saúde para o exercicio en común da súa profesión, das cooperativas de ensino que asocien a persoal docente e de servizos, das cooperativas de iniciativa social, de integración social, de benestar social ou de servizos sociais<sup>5</sup>, de comercio ambulante (arts. 108 LCCM), ou das cooperativas de explotación comunitaria da terra que asocien exclusivamente a socios traballadores (art. 154.4 LSCA). En igual suposto estarán as denominadas cooperativas integrais (arts. 105 LC, 122 LCCM, 120 LCIB, 130 LCC-LM), mixtas (arts. 71.3 LCAR, 106 LCCAT), polivalentes (art. 86.3 LCCV), ou de obxecto dobre ou plural (arts. 110.2 LSCEX, 118.2 LSCA), en que unha das actividades cooperativizadas sexa a prestación do traballo persoal dos socios. Nas cooperativas que non sendo de traballo asociado asocien, ademais de socios usuarios, a socios traballadores<sup>6</sup> ou socios de traballo, a estes últimos aplicaráselles con carácter xeral as normas establecidas pola Lei cooperativa para os socios traballadores das CTA, confirmándose así a súa capacidade expansiva e vocación de tipo xeral<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Arts. 106.3 LC, 107 e 121 LCCM, 89 LCCV, 125.2 LCG, 77 LCAR, 139 LLLCIB, 125 e 126 LCC-LM, 127.1 LCPV, 154 LSCEX, 129.2 LCLR, 125.2 e 126 LCG.

<sup>6</sup> Por exemplo, as cooperativas de explotación comunitaria da terra e/ou do gando do art. 108 LCCeL, ou as cooperativas de explotación dos recursos acuícolas do art. 118 LCG.

<sup>7</sup> PAZ CANALEJO, N., “De las cooperativas de trabajo asociado”, SÁNCHEZ CALERO, F. / ALBADALEJO, M., *Comentarios al Código de Comercio y Legislación Mercantil Especial*. Tomo XX: *Ley General de Cooperativas*, Vol. 3º, Madrid, 1994, páx. 560.

## 2.- Concepto e características

### A).- *Obxecto e finalidade mutualista*

Non existe na nosa lexislación cooperativa a obrigação legal de incluír na denominación social da cooperativa a indicación “de traballo asociado”, aínda que non se prohíbe. Con carácter xeral, a diferenza esencial entre unha CTA e o resto de clases cooperativas radica na actividade cooperativizada: a prestación do traballo persoal dos socios. En consecuencia, a definición de CTA que conteñen as leis de cooperativas (que debe ser complementada co concepto legal de cooperativa e cos principios cooperativos formulados pola Alianza Cooperativa Internacional), bascula en torno á idea da cooperativización do traballo persoal do socio, para producir en común bens ou servizos para terceiros (para o mercado), que permitan satisfacer as súas necesidades ou aspiracións laborais; de todos ou dalgúns dos socios, simultaneamente ou con carácter rotatorio ou estacional, a tempo completo ou parcial, con carácter indefinido ou temporal. En definitiva, pódese soste que a obtención, mantemento ou mellora dun posto de traballo remunerado constitúe a renda, causa ou finalidade mutualista da CTA, mentres que o seu obxecto é a organización cooperativa da prestación do traballo persoal<sup>8</sup>.

As CTA, como calquera outra empresa, poden ter como obxecto social a realización de calquera actividade económica, profesional (arts. 99.1 LCPV, 89.1 LCCV, 102.1 LCIB) ou social (arts. 103.1 LCLR, 103.1 LCC-LM) de produción e/ou distribución de bens e servizos para terceiros; para o mercado. A diferenza que presentan as CTA respecto doutras empresas radica en que as primeiras exercitan a súa actividade mediante a cooperativización do traballo persoal do socio (p. ex., art. 15 LC)<sup>9</sup>. Por iso, se a lexislación cooperativa establece con carácter xeral que é un dereito e un deber do socio participar na actividade cooperativizada, na CTA o principio mutualista adoita traducirse na esixencia estatutaria para o socio traballador (a tempo completo) de dedicación exclusiva á cooperativa na prestación do seu traballo persoal, e na prohibición de realizar por si, ou

---

<sup>8</sup> MONZÓN CAMPOS, J. L., *Las cooperativas... op. cit.*, pp. 204 a 208; PAZ CANALEJO, N., “De las cooperativas...op. cit.”, pp. 583 e s.; SANZ JARQUE, J. J., *Cooperación. Teoría General y Régimen de las Sociedades Cooperativas*, Granada, 1994, pp. 221 a 225.

<sup>9</sup> Neste sentido: CHAVES RIVAS, A., “De las cooperativas de trabajo asociado”, VV.AA., *Cooperativas. Comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio*, Tomo I, Madrid, 2001, pp. 579 e s.

mediante persoa interposta, actividades que entren en competencia (actual ou potencial) coa actividade empresarial da cooperativa.

Por último, e como antes se apuntou, debe terse presente que dependendo de variables como: o tipo de actividade económica que constitúa o obxecto social, as persoas destinatarias dos servizos prestados pola cooperativa sobre a base do traballo dos socios, a condición profesional dos socios, ou a ausencia de ánimo de lucro, a sociedade cooperativa que integra exclusivamente ou principalmente a socios traballadores pode estar clasificada (segundo a lei cooperativa aplicable) baixo outra clase distinta á de CTA; por exemplo, como cooperativa sanitaria de traballo asociado, de ensino de traballo asociado, de iniciativa social, de comercio ambulante, etc.

### ***B).- Ámbito subxectivo e territorial***

Porque a prestación polo socio do seu traballo persoal é a actividade cooperativizada, a CTA debe asociar, principalmente<sup>10</sup>, a socios traballadores. En consecuencia, só as persoas físicas con capacidade legal e física para prestar o traballo cooperativizado poden ser socios traballadores (ordinarios) das CTA, e así o sinalan expresamente a maioría das leis de cooperativas<sup>11</sup>, fronte ás demais clases de cooperativas en que as persoas xurídicas e outras entidades poden ser socios usuarios (ordinarios).

Se os Estatutos o prevén, a CTA pode contar, ademais, con socios colaboradores ou asociados (arts. 33 LCIB, 29 LSCEX) que realicen contribucións de capital. Algunhas leis de cooperativas recollen expresamente esta posibilidade para as CTA (arts. 80.1 LC, 103.1 LCC-LM. 99.1 LCCeL), e nas demais esta facultade queda aberta pola regulación xeral da figura do socio colaborador ou do asociado, que pode ser tanto persoa física como persoa xurídica. Nas CTA tamén pode haber socios (persoas físicas) excedentes ou inactivos (asociados para o art. 28 LCCV), co réxime que establezan os Estatutos.

Quizais porque a Constitución permitiu que a materia de lexislación cooperativa fose competencia das comunidades autónomas, o lexislador da LGC de 1987 estableceu, por vez primeira na nosa lexislación cooperativa, que os centros de traballo en que os socios prestan habitualmente o seu traballo cooperativizado debían estar situados dentro do ámbito territorial

---

<sup>10</sup> Arts. 72.1 LCAR, 103.1 LCC-LM.

<sup>11</sup> Arts. 99.1 LCPV, 113.1 LSCEX, 120.1 LSCA, 89.1 LCCV, 104.1 LCG, 114.1 LCCAT, 72.1 e 3 LCAR, 103.1 LCLR, 103.1 LCC-LM, 64.1 LFCN, 102.1 LCIB.

da cooperativa establecido nos estatutos (art. 118.9). Aínda que na LC non existe unha norma similar en sede das CTA, a obrigaón de situar os principais centros de traballo no ámbito territorial da cooperativa segue vixente, na medida en que á LC quedan suxeitas, con carácter xeral, aquelas cooperativas que desenvolven a súa actividade cooperativizada no territorio de dúas ou máis comunidades autónomas, agás cando nunha delas se desenvolve con carácter principal (art. 2.a) LC)<sup>12</sup>. Quizais por esta mesma razón, a maioría das leis autonómicas de cooperativas tampouco conteñen unha disposición similar. Ademais, a expresión “centros de traballo” non recolle todas as modalidades de prestación do traballo, como o traballo itinerante ou móbil e o teletraballo<sup>13</sup>. Por iso quizais o art. 113.12 LSCEX se refire aos “centros de traballo fíxos” e á existencia de socios traballadores minoritarios noutros centros de traballo de carácter subordinado ou instrumental fóra do ámbito territorial da cooperativa (tamén o art. 104.3 LCG). A existencia relevante de traballo cooperativo (societario) ou asalariado fóra do ámbito territorial da cooperativa, aínda que dentro do ámbito de aplicación da Lei cooperativa a que estea suxeita a CTA, pode implicar problemas rexistrals.

### **3.- Operacións con terceiros: a contratación de traballadores ou asalariados**

#### ***A).- A mutualidade como límite á contratación de traballadores***

Comezando pola mítica cooperativa de *Rochdale*, as cooperativas sempre realizaron operacións con terceiros non socios, porque a mutualidade ben entendida non esixe que a cooperativa realice a actividade cooperativizada exclusivamente cos seus socios, aínda que algunha lexislación cooperativa e mercantil histórica identificara mutualidade con exclusividade<sup>14</sup>. Esta errónea e estreita visión do principio ou finalidade mutualista das cooperativas, froito de receos políticos e comerciais

---

<sup>12</sup> Neste sentido, respecto da LCPV, MERINO HERNÁNDEZ, S., “Análisis de la reforma de la Ley 4/1003, de 24 de xuño de cooperativas de Euskadi (Lei 1/2000, de 29 de xuño)”, *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 11, 2000, páx. 18.

<sup>13</sup> Véxase o art. 40 ET relativo á mobilidade xeográfica, e a PAZ CANALEJO, N., en “De las cooperativas... op. cit.”, pág. 586, e en *La Sociedad Cooperativa ante el reto de los mercados actuales*, Madrid, 2002, pp. 228 a 230.

<sup>14</sup> Arts. 1 da Lei cooperativas de 1931, 41 a 44 da Lei de cooperación de 1942, e 124 Cód. com. Non obstante, o art. 91 do Regulamento de 2 de outubro de 1931, en relación coas cooperativas de traballadores, permitía a contratación temporal de traballo asalariado ata o límite da terceira parte das horas / ano feitas polos socios traballadores.

denunciados pola doutrina contemporánea<sup>15</sup>, hoxe está totalmente superada en toda a lexislación cooperativa española. Sen excepción, todas as leis de cooperativas regulan expresamente a facultade da cooperativa de realizar a actividade cooperativizada con terceiros non socios, dentro duns límites que si responden ao principio mutualista, e que non son uniformes para todas as clases de cooperativas e en todas as leis de cooperativas.

A posibilidade legal e estatutaria<sup>16</sup> de operar con terceiros tradúcese, no ámbito das CTA, na facultade da cooperativa de contratar traballadores por conta allea ou asalariados, baixo calquera das modalidades de contratación reguladas na lexislación laboral, aínda que coas particularidades e dentro dos límites que marca cada lei de cooperativas. Con todo, esta é unha materia en que se produciu un notable cambio respecto do réxime contido no art. 118.7 da LGC de 1987, á súa vez tomado do art. 48.3 da Lei xeral de cooperativas de 19 de decembro de 1974.

### **B).- Criterios utilizados para limitar a contratación de traballadores**

#### *a).- Regra xeral de cómputo do traballo asalariado*

En leis estatais antes citadas, a relación entre traballo cooperativo e traballo asalariado establecíase entre todos os socios traballadores (a tempo completo e parcial) e os fixos de cadro de persoal ou con contrato por tempo indefinido, de tal forma que o número de traballadores indefinidos non podía ser superior ao 10 % dos socios traballadores. Polo tanto, aos efectos de calcular esta porcentaxe non se computaban os integrados na cooperativa por calquera das modalidades de contratación laboral de duración determinada. Polo contrario, actualmente, na maior parte da lexislación cooperativa, a relación establécese entre todos os socios traballadores e todos os traballadores “da” CTA, calquera que sexa a modalidade contractual (societaria ou laboral) que os ligue coa cooperativa, coas excepcións que máis tarde se sinalan. Só a LFCN (art. 64.3), LCCeL (art. 72.4), LSCEX (art. 113.9) e a LCCV (art. 89.4, con matices) manteñen a relación entre socios traballadores e traballadores con contrato por tempo indefinido.

---

<sup>15</sup> PANIAGUA ZURERA, M., *Mutualidad y lucro en la sociedad cooperativa*, Madrid, 1997.

<sup>16</sup> Algunhas leis de cooperativas esixen que a realización de actividades cooperativizadas con terceiros estea prevista nos Estatutos da cooperativa (por todos, art. 4.1 LC).

Para computar o traballo prestado polos traballadores da cooperativa, actualmente a maioría das leis de cooperativas tampouco seguen o criterio de comparar o número de socios co número de traballadores da cooperativa<sup>17</sup>, senón que a relación se establece entre o número de horas ou xornadas legais realizadas polos traballadores asalariados e realizadas polos socios traballadores da cooperativa, en cómputo anual. Este novo criterio considérase máis flexible, pois ten en conta a prestación do traballo a tempo parcial (tanto societario como asalariado) e a existencia de necesidades concretas de man de obra, permitindo así que as CTA estean en mellores condicións de competir no mercado<sup>18</sup>. O límite das horas/ano realizadas polos traballadores por conta da cooperativa varía segundo a lei cooperativa aplicable, aínda que a maioría sitúa o límite á contratación de traballadores no 30% de horas ou xornadas legais en cómputo anual realizadas polos socios traballadores<sup>19</sup>. Pero incluso nestas leis, unha mesma porcentaxe pode ter distinto valor real, pois debe advertirse que os parámetros da relación traballo cooperativo/traballo asalariado non son uniformes.

Este cambio de criterio operado na lexislación cooperativa, con todo, non se produciu aínda na normativa fiscal. Entre os requisitos que debe cumprir unha CTA para ter a consideración de cooperativa especialmente

---

<sup>17</sup> Só a LCCV segue ese criterio. O art. 89.4 establece que as CTA non poderán ter máis do 10% de traballadores contratados por tempo indefinido, excepto aquelas de menos de dez socios, que poderán ter sempre un traballador indefinido. Ademais, se a cooperativa dispón de traballadores indefinidos a tempo parcial, as horas realizadas por estes non computarán sempre que non supere o 10% das realizadas pola totalidade dos socios traballadores.

Tamén seguía ese criterio o art. 110.1 LCG, que fixaba o límite de todo o traballo asalariado no 30% dos socios traballadores. A rixidez do precepto causou a crítica da doutrina (TATO PLAZA, A., “Concepto e características da sociedade cooperativa (con especial referencia á sociedade cooperativa galega)”, *Cooperativismo y Economía Social*, nº 23, pp. 51 e s.) e a súa inobservancia na maioría das CTA con asalariados (así os recoñece a propia Xunta de Galicia en *O libro branco do cooperativismo en Galicia*, Santiago de Compostela, 2004, páx. 186). Atendendo a esta realidade, a través da *Lei 14/2004, do 29 de decembro, de medidas tributarias e do réxime administrativo* (DOG nº 2553, do 30), deuse unha nova redacción ao art. 110.1 LCG (así como aos arts. 68.2.f), 112.5, 118.5), que agora acolle o criterio maioritario das horas/ano realizadas polos socios traballadores e polos asalariados, complementado cunha lista de traballo asalariado excluído a estes efectos.

<sup>18</sup> CHAVES RIVAS, A., “De las clases...op. cit.”, pág. 581, xulga positivamente este cambio.

<sup>19</sup> Arts. 80.7 LC, 110 LCLR, 64.3 LFCN, 100.5 LCCeL, 106 LCAR, 102.6 LCIB, 126 LSCA, 104.3 LCC-LM, 115 LCCAT, 110.1 LCG. A LCAR fixao no 35% (art. 72.4), a LSCEX no 40% (art. 113.9), LCCV no 10% (art. 89.4), e a LCPV que no art. 99.4 o fixa no 25%, aínda que as CTA con menos de oito socios poderán contratar ata un máximo de dous asalariados.



protexida, o art. 8.3 LRFC segue esixindo que o número de traballadores con contrato por tempo indefinido non exceda do 10% do total dos socios, con excepción daquelas que teñan menos de dez socios traballadores, que poderán contratar un traballador asalariado, e das CTA que tendo contratados traballadores mediante outra fórmula de contratación (por tempo determinado, en substitución, etc.) as xornadas legais realizadas por estes non supere o 20% das realizadas polos socios traballadores durante o exercicio económico.

Con todo, cando debido a circunstancias obxectivas o límite legal á contratación de traballo asalariado supoña unha diminución de actividade que poña en perigo a viabilidade económica da CTA, esta poderá solicitar á autoridade laboral (art. 100.5 ao final LCCeL) ou, na maioría das leis, ao departamento competente en materia de cooperativas, autorización para superar o límite xeral á contratación de traballadores. Algunhas leis de cooperativas regulan especificamente esta facultade para as CTA (arts. 100.5 ao final LCCeL, 72.4 ao final LCAR, e 126.4 LSCA, 106.1 LCCM<sup>20</sup>), mentres que outras someten a autorización ao réxime xeral aplicable a toda clase de cooperativas en materia de operacións cooperativizadas con terceiros. En calquera caso, a autorización administrativa fixará prazo e porcentaxe máximos do traballo asalariado (dentro dos límites que marca cada lei). Ao mesmo tempo, para conservar a cualificación fiscal de cooperativa especialmente protexida, esta terá que solicitar unha segunda autorización na Delegación de Facenda competente (art. 14 LRFC).

A superación do límite xeral de contratación de traballo asalariado sen o amparo da autorización da autoridade competente, ou superar o límite superior fixado en tal autorización, constitúe unha infracción legal que, segundo a lei de cooperativas aplicable, é cualificada como leve<sup>21</sup>, grave<sup>22</sup>,

---

<sup>20</sup> Este precepto da LCCM dispón que a eventual superación do límite legal á contratación de asalariados non necesitará autorización administrativa especial, nin terá consecuencias desfavorables de ningún tipo para a cooperativa, sempre que aquel feito se produza por causas obxectivas e non imputables á mesma.

<sup>21</sup> As infraccións á LC actualmente atópanse tipificadas no *RD Lexislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o Texto refundido da lei sobre infraccións e sancións na orde social*. O art. 38, que regula as infraccións en materia de cooperativas, non tipifica especificamente a superación do límite de traballo asalariado, que se poderá cualificar como falta leve (núm. 1) ou moi grave cando se comproba connivencia para lucrarse ou para obter ficticiamente subvencións ou bonificacións fiscais (núm. 3.b). Este é tamén o réxime aplicable ás CTA navarras (Disposición adicional 2ª LFCN) e o art. 137 LCCeL contén unha norma similar. Conforme ao art. 133 LCCM a infracción poderá ser cualificada como leve

ou moi grave<sup>23</sup>. A infracción será sancionada cunha multa e, ademais, naqueles casos en que así o prevexa a lei aplicable<sup>24</sup>, incluso se poderá acordar a descualificación e posterior disolución da cooperativa<sup>25</sup>. A infracción tamén terá consecuencias fiscais: a perda da condición de cooperativa especialmente protexida (art. 13.11 LRFC).

*b).- Traballo asalariado excluído da regra xeral de cómputo*

A efectos de computar as horas ou xornadas realizadas polos traballadores por conta allea da cooperativa, e seguindo a lexislación fiscal<sup>26</sup>, na lexislación cooperativa española é normal non computar o traballo prestado por unha serie de traballadores “da” CTA. Estes supostos de traballo asalariado excluído ou non computado a estes efectos constitúen unha lista pechada, aínda que tampouco nesta materia existe grande uniformidade entre as leis de cooperativas, nin na doutrina<sup>27</sup>. Non conteñen lista de traballo asalariado excluído a LFCN e a LSCEX.

*b.1).- Traballadores integrados na CTA por subrogación legal: sucesión de empresas, contratas e concesións*

Este suposto de exclusión, que comprende tamén os traballadores por conta allea da CTA que se incorporen en actividades sometidas a

---

(núm. 3), grave (núm. 4.f) ou moi grave (núm. 5.b) segundo as circunstancias concurrentes. Na LSCEX, o art. 113.9 dispón o peche rexistral mentres a CTA non reduza o número dos seus asalariados por tempo indefinido por debaixo do 40% do total dos seus socios.

<sup>22</sup> Arts. 167.2.p) LSCA, 135.2.g) LCCAT, 137.4.i) LCC-LM, 147.3.d) LCIB.

<sup>23</sup> Arts. 95.1.b) LCAR, 139.3.e) LCPV, 139.2.1.g) LCG, 137.3.b) LCLR, 117.4.a) LCCV.

<sup>24</sup> Non é posible na LCCAT (art. 136.1), na LCC-LM (art. 139.1) e na LCIB (art. 149.2.b).

<sup>25</sup> Arts. 116.b) LC, 170.1.b) LSCA, 95.1.b) LCAR, 141.1.a) LCPV, 141.1.b) LCG, 135.1.b) LCCM, 142.1.b) LCLR, 138.5.b) LCCeL, 118.1 LCCV.

<sup>26</sup> O art. 8.4 LRFC, a efectos de considerar a CTA como cooperativa fiscalmente protexida, exclúe: a) os traballadores con contrato de traballo en prácticas, para a formación no traballo ou baixo calquera outra fórmula establecida para a inserción laboral da xuventude, b) os socios en situación de suspensión ou excedencia e os traballadores que os substitúan, c) aqueles traballadores asalariados que unha cooperativa deba contratar por tempo indefinido en cumprimento do art. 44 ET, e d) os socios en situación de proba.

<sup>27</sup> CHAVES RIVAS, A., “De las clases...op. cit.”, pág. 584, seguindo á LRFC, considera que a estes efectos se deben excluír os socios traballadores en estado de suspensión, en excedencia e en situación de proba. Quizais tampouco haxa que computar os traballadores que prestan o seu traballo “na” cooperativa, así como aqueles que estando contratados pola cooperativa, prestan o seu traballo ou exercen a súa profesión (letrado asesor) en actividades complementarias á actividade cooperativizada.

subrogación legal, débese poñer en conexión coa regulación laboral e cooperativa dos supostos de sucesión de empresas ou adquisición pola cooperativa doutra empresa, centro de traballo ou unidade produtiva autónoma. Por un lado, en virtude do art. 44 ET, a CTA, como empresa adquirente, está obrigada a subrogarse nos dereitos e obrigacións laborais do anterior titular. Por outro, conforme á lexislación cooperativa, a CTA está obrigada a ofrecer aos traballadores afectados pola subrogación o ingreso como socios traballadores. Así e todo, a eficacia desta medida legal depende, primeiro, de que os traballadores cumpran os requisitos estatutarios e legais esixidos para ser socios e, segundo, da súa vontade, sen que a súa negativa sexa xusta causa de despedimento. Polo tanto, aínda que a cooperativa fixese todo o posible por evitalo, o cumprimento da lexislación laboral pode provocar que se supere o límite legal de contratación de traballo asalariado. Para evitalo, e respondendo aos principios de fomento do cooperativismo, conservación da empresa e mantemento do emprego, as horas realizadas por estes non se computan ou, o que é o mesmo, o exceso na contratación de traballo asalariado non ten ningunha consecuencia negativa (substantiva e fiscal) para a CTA.

Nesta sede de traballo asalariado non computado, ou ao tempo de regular a sucesión de empresas, e respondendo tamén aos principios mencionados, a maioría da lexislación cooperativa dispón que cando unha CTA cese, por causas non imputables á mesma, nunha contrata de servizos ou concesión administrativa e un novo empresario se faga cargo da mesma, os socios traballadores terán os mesmos dereitos e deberes que lles correspondesen de seren traballadores por conta allea, de conformidade coa lexislación laboral aplicable. Polo tanto, entendo, que se o novo empresario é unha CTA esta debe admitilos como socios traballadores (se cumpren os requisitos estatutarios e o solicitan) ou como traballadores por conta allea nas mesmas condicións que os da CTA que cesou na contrata ou concesión administrativa<sup>28</sup>. As leis de cooperativas que regulan este suposto dan pé a interpretar que esta garantía, prestada a favor da conservación do emprego do socio traballador aínda que descooperativizando o seu traballo, ten lugar

---

<sup>28</sup> Véxanse, sobre esta excepción, os arts. 80.7.a) e 86.1 LC, 106.1.b) LCCM, 89.4.b) LCCV, 126.1.d) LSCA, 104.2.b) LCC-LM, 115.a) LCCAT, 102.6.a) e 109.1 LCIB, 100.5.a) e 106.1 LCCeL, 99.4.b) LCPV, 110.1 e 111.1 LCLR, 110.1 LCG, 72.4.a) e 75.1 LCAR. Este último precepto limita o exceso a dous anos. O art. 113.9 LSCEX esixe previa autorización administrativa, que será por un prazo máximo de tres anos. A LFCN non prevé ningunha excepción nin regula a sucesión de empresas, contratas e concesións. O art. 14 LRFCE esixe previa solicitude ao delegado de Facenda. Sobre esta cuestión e outras que presenta esta norma: PAZ CANALEJO, N, “De las cooperativas...op .cit.”, pp. 640 e s.

tanto cando o cese na contrata causa a disolución da CTA por esgotamento do obxecto social, como cando supón unha simple redución ou reorientación das actividades incluídas dentro do seu obxecto social<sup>29</sup>.

*b.2).- Os traballadores que se negasen explicitamente a ser socios traballadores*

Como manifestación do principio mutualista de portas abertas ou libre adhesión, a lexislación cooperativa española obriga as CTA a regular nos estatutos o dereito dos traballadores por conta allea a ingresar como socios de traballo. Pero como o exercicio deste dereito subxectivo depende da vontade de cada traballador<sup>30</sup>, o seu traballo na cooperativa non se computa, a efectos do límite legal de traballo asalariado na CTA, cando, podendo ingresar como socio traballador (por cumprir os requisitos legais e estatutarios), se negase<sup>31</sup>.

Para evitar que se defraude o principio mutualista, materializado en sede de CTA na limitación legal ao traballo asalariado, requírese unha declaración negativa e explícita do traballador<sup>32</sup> e, nalgúnhas leis de cooperativas, para maior seguridade xurídica, esíxese á cooperativa o cumprimento dunhas formalidades, como demostrar fidedignamente que realizou por escrito unha oferta clara e axustada aos estatutos para admitir socios traballadores, que esta oferta foi recibida por todos os traballadores con dereito a solicitar a alta como socio traballador, e que foi expresamente rexeitada, debendo comunicar todo o actuado ao Rexistro de cooperativas no prazo previsto ao efecto<sup>33</sup>. Nesta mesma dirección, ademais de esixir a renuncia expresa a ser socio, a LCCV establece un límite cuantitativo a esta exclusión: o número de traballadores en activo que renunciou a ser socio non pode ser superior ao número de socios activos existentes nese

---

<sup>29</sup> Arts. 86.2 LC, 109.2 LCIB, 106.2 LCCeL, 104.3 LCC-LM, 126.3 LSCA, 111.2 LCLR, 113.13 LSCEX, 75.2 LCAR e, especialmente, art. 99.9 LCPV, pois no seu parágrafo 2º concede aos socios traballadores convertidos en asalariados, durante un prazo de cinco anos, o dereito preferente de reingreso na CTA *de orixe* se nesta se creasen novos postos de traballo de contido similar ao que ocupaban. (Cursiva engadida).

<sup>30</sup> O art. 106.4 LCCM dispón: “En ningún caso poderá imponerse a los traballadores da cooperativa su conversión en socio”.

<sup>31</sup> Non existe esta exclusión na LCCAT (art. 115), así como nas leis autonómicas que non conteñen lista de traballo asalariado excluído.

<sup>32</sup> Así, os arts. 80.7.b) LC, 110.1.b) LCLR, 99.4.d) LCPV, 110.1.b) LCLR, 72.4.e) LCAR, 100.5.b) LCCyL, 102.6.a) LCIB, 110.1.e) LCG, e 89.4.a) LCCV. O art. 126.1.e) LSCA non esixe declaración explícita.

<sup>33</sup> Véxanse os arts. 104.2.e) LCC-LM) e 106.4, 2º parágrafo LCCM.

momento, agás autorización administrativa (art. 89.4.a) LCCV). Este mesmo precepto, a modo de sanción, dispón que o traballador asalariado que renunciara a ser socio non poderá solicitar a súa alta como socio ata transcorridos cinco anos, salvo acordo do Consello Reitor. Non existe norma similar nas demais leis de cooperativas, polo que a cuestión de se o traballador que renuncia a ser socio perde de forma definitiva ou temporal este dereito subxectivo está aberta á interpretación<sup>34</sup>.

*b.3).- Os traballadores que substitúan a socios traballadores ou asalariados en situación de excedencia ou incapacidade temporal, ou en situacións asimiladas*

Baixo este suposto inclúense todos aqueles traballadores da cooperativa contratados con carácter interino para substituír ao socio traballador ou asalariado en situación de excedencia ou de suspensión temporal na prestación do seu traballo cooperativizado por determinadas causas. Nalgunhas leis de cooperativas, este suposto de exclusión de traballo asalariado computable débese completar poñéndoo en relación coa norma legal que, tamén en sede de CTA, regula as causas de suspensión e excedencia temporal do socio traballador na obrigaación e o dereito de prestar o seu traballo<sup>35</sup>. O art. 8.3 da LRFC tamén exclúe a estes

---

<sup>34</sup> CHAVES RIVAS, A., “De las clases...op. cit.”, pág. 586, entende que o traballador que renuncia a ser socio non perde definitivamente o dereito a solicitar o seu ingreso, que poderá solicitarlo cando transcorra o prazo que dispoñan os Estatutos para que os traballadores poidan ingresar como socios.

<sup>35</sup> Este é o caso dos arts. 80.7.c) e 84.1 e 5 LC, 106.5 e 8 e 110.1.c) LCLR, 124.5 LSCA e 104.5 LCCeL. O art. 106.1.a) LCCM exclúe os “traballadores que substitúan a socios en situación legal ou estatutaria de suspensión”, en tanto que o art. 105.4 declara aplicable ás CTA e aos seus socios traballadores as disposicións estatais sobre “permisos e excedencias por maternidade, paternidade, adopción de menores...”. Entendemos que a referencia aos Estatutos da CTA é indispensable para fixar o ámbito do art. 106.1.a) LCCM. O art. 106 LCC-LM regula as causas de suspensión temporal do socio traballador na prestación do traballo cooperativizado, pero non regula a contratación de asalariados en substitución do socio suspendido e, polo tanto, a exclusión deste traballo asalariado do límite á contratación. As restantes leis de cooperativas só regulan a suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas, de produción ou de forza maior, e remiten á regulación estatutaria do réxime de traballo as demais causas de suspensión temporal da relación de traballo cooperativo, polo que nada dispoñen sobre a contratación de traballadores en substitución do socio traballador suspendido ou en excedencia, salvo o que establece o precepto legal que regula a exclusión do traballo asalariado prestado polos traballadores en substitución: arts. 99.4.c) LCPV; 102.6.c) LCIB. A LCAR (art. 73) tamén se remite á regulación estatutaria do réxime de traballo, pero obriga a respectar, en todo caso, os mínimos establecidos na LC. A LCCV non regula este suposto de exclusión porque o límite legal á contratación de traballadores se

traballadores do cómputo das porcentaxes de traballo asalariado para considerar a CTA como especialmente protexida.

A observación da lexislación cooperativa permite afirmar que estamos ante supostos de suspensión temporal do socio traballador ou do asalariado, e que a lista de causas de suspensión non é coincidente nas leis de cooperativas, aínda que coinciden na imposibilidade de contratar traballadores en substitución cando a suspensión é por causas económicas, técnicas, organizativas, de produción ou derivadas de forza maior. Nas demais causas, con carácter xeral, a cooperativa poderá utilizar o contrato de substitución. En particular, e segundo a lei de cooperativas aplicable, a CTA poderá contratar a asalariados en substitución do socio traballador suspendido na prestación do seu traballo por causa de<sup>36</sup>: a) incapacidade temporal; b) maternidade ou paternidade, adopción ou acollida de menores; c) cumprimento do servizo militar, obrigatorio ou voluntario, ou servizo social substitutivo; d) privación de liberdade, mentres non exista sentenza condenatoria<sup>37</sup>; e) por razóns disciplinarias<sup>38</sup>; ou f) polas causas de suspensión consignadas validamente nos estatutos<sup>39</sup>. Nalgunhas leis de cooperativas, a exclusión alcanza os traballadores contratados en substitución de traballadores con reserva do posto de traballo<sup>40</sup>.

En canto á contratación de traballadores para substituír o socio traballador (ou o asalariado nas leis de cooperativas que o prevén<sup>41</sup>) en situación de excedencia, preséntase a cuestión de se só comprende a

---

establece por referencia aos traballadores por tempo indefinido; é dicir, todos os traballadores por tempo determinado non computan a estes efectos.

<sup>36</sup> A maioría das causas de suspensión temporal están tomadas do art. 45.1 ET, que regula a suspensión da relación de traballo por conta allea. Existen algunhas diferenzas, como que a suspensión por razón de adopción ou acollida de menores é ata menores de seis anos no ET e na LCC-LM, ata 5 anos na LC, na LCLR e na LSCA, mentres que a LCCAT non establece límite de idade. Na LCG resulta aplicable a lexislación laboral por efecto da remisión que realiza o art. 107.6.

<sup>37</sup> Véxase a STS (civil) de 13 de outubro de 1997 (a Ley 10106/1997).

<sup>38</sup> Preveno os arts. 106.8 LCLR e 124.5 LSCA, exclúeno expresamente os arts. 84.5 LC e 104.5 LCCeL. O art. 115.b) LCCAT só recolle as causas das letras a) a c).

<sup>39</sup> Suposto previsto nos arts. 106.5 LCLR e 124.5 LSCA. Os supostos a) e b) son comúns a toda a lexislación cooperativa que prevé a existencia de traballo non computable a efectos do límite á contratación de traballo asalariado, incluída a LCAR poñendo en relación os arts. 72.4.b) e 73.

<sup>40</sup> Arts. 80.7.c) LC, 99.4.c) LCPV, 72.4.b) LCAR, 102.6.c) LCIB, 104.2.a) LCC-LM, 110.1.b) LCG e 100.5.c) LCCeL.

<sup>41</sup> Véxase a nota anterior.

excedencia forzosa ou tamén a excedencia voluntaria, pois ningunha das leis de cooperativas que regulan este suposto de traballo non computable cualifica a excedencia. Agora ben, na medida na regulación e supostos de excedencia voluntaria depende dun acordo da Asemblea Xeral, a súa inclusión nesta lista supoñería deixar en mans da propia cooperativa a determinación do límite legal á contratación de traballo asalariado; en definitiva, o propio principio mutualista. Por iso, compartimos a opinión doutrinal<sup>42</sup> que restrinxo esta excepción aos traballadores contratados para substituír a socios traballadores (ou asalariados) en situación de excedencia forzosa (que é a única que dá dereito a reserva do posto de traballo<sup>43</sup>), por designación ou elección para un cargo público ou no movemento cooperativo, que o imposibilite para a asistencia ao traballo<sup>44</sup>.

Por último, a lexislación laboral (art. 15.1.c) ET) esixe que no contrato de traballo de duración determinada por substitución se nomee a persoa substituída, así como a causa da substitución, obrigación que reiteran algunhas leis de cooperativas<sup>45</sup>.

*b.4).- Os traballadores que presten o seu traballo en centros de carácter subordinado ou accesorio*

A maior parte das leis de cooperativas que conteñen unha lista de traballo asalariado excluído a efectos de determinar o límite de traballo asalariado, recollen expresamente este suposto<sup>46</sup>, que, ante o silencio legal, presenta como única cuestión interpretativa que se debe entender como

---

<sup>42</sup> CHAVES RIVAS, A., “De las clases...op. cit.”, pp. 587 e s.

<sup>43</sup> Arts. 46.1 ET, 84.2 párr. 3º e 84.6.a) LC, 106.6 ao final e 106.9 LCLR, 124.2 e 6, 106.2 e 5 LCC-LM, 104.2 e 6.a) LCCeL.

<sup>44</sup> Esta é a causa de excedencia forzosa que, prevista xa no art. 122.1.e) LGC de 1978, recollen os arts. 84.1.e) LC, 106.6.c) LCLR, 124.1.d) LSCA, 106.1.c) LCC-LM, 104.1.e) LCCeL e o art. 105.4.3) LCCM por remisión expresa á lexislación estatal. Os arts. 101.2 LCPV, 73 LCAR, 104.1 LCIB, 107.1 LCG, 115.2 LSCEX, 116.2, 3 e 4.d) LCCAT, 64.8 LFCN remiten a regulación das excedencias aos estatutos, ou ao regulamento de réxime interno ou a acordo da Asemblea Xeral da cooperativa. Algúns destes preceptos declaran aplicable como dereito de contido mínimo necesario a LC (LCAR, LCCAT e LCCV) ou a lexislación laboral para os traballadores por conta allea (LCG, LCCAT).

<sup>45</sup> Arts. 84.5 LC, 106.8 LCLR e 124.5 LSCA.

<sup>46</sup> Arts. 80.7 ao final LC, 110.1.d) LCLR, 100.5.d) LCCeL, 72.4.d) LCAR, 102.6.d) LCIB, 115.c) LCCAT, 106.1.c) LCCM. A xuízo dalgunha doutrina este suposto é criticable porque permite desviar o exceso de man de obra asalariada a través da constitución doutras sociedades polas CTA: FAJARDO GARCÍA, G., “La reforma de la legislación cooperativa estatal”, *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 10, 1999, páx. 65. O art. 110.1 LCG non menciona este suposto.

“centro de traballo subordinado ou accesorio”. A maioría destas leis (excepto a LCCAT) definen como tal “os servizos realizados directamente á Administración Pública e entidades que coadxuven ao interese xeral, cando son desenvolvidos en locais de titularidade pública”. Pero, como resulta dos propios preceptos legais, non deixa de ser “un” suposto de traballo subordinado ou accesorio, por iso, a doutrina apunta que este concepto se debe determinar atendendo ao obxecto social da CTA e ao volume do traballo realizado no centro de traballo en cuestión<sup>47</sup>.

*b.5).- Os traballadores con contratos en prácticas e para a formación, e os traballadores contratados en virtude de calquera disposición de fomento do emprego de diminuídos físicos, sensoriais ou psíquicos*

O contrato de traballo en prácticas e o contrato de traballo para a formación son as dúas modalidades de contratos formativos que regula o art. 11 ET, para facilitar a inserción no mercado de traballo da xuventude que acaba de obter un título que os habilita para o exercicio dunha profesión regulada (contrato en prácticas) ou, en defecto de título, para o desempeño dun oficio por mozos maiores de 16 e menores de 21 anos (contrato para a formación). A este mesmo fin, de fomento da inserción laboral dos mozos, responden tamén a LRFC e as leis de cooperativas que inclúen este suposto entre o traballo asalariado excluído do límite legal á contratación de traballadores por conta allea<sup>48</sup>.

Desenvolvendo o mandato constitucional dirixido aos poderes públicos de realizar unha política de integración laboral dos diminuídos físicos, sensoriais e psíquicos (art. 49 CE), e seguindo a estela do dereito laboral<sup>49</sup>,

---

<sup>47</sup> CHAVES RIVAS, A., “De las clases...op. cit.”, páx. 588. Neste sentido, o art. 99.4.a) LCPV sinala que tamén hai que considerar como tal “aquellas actividades que deba realizar a cooperativa en obras, montajes o actividades auxiliares, siempre que éstas no constituyan o obxecto social principal de la cooperativa y que se presten fuera de los locales de la cooperativa por exigencias propias de la actividad, y siempre que la relación con la cooperativa no tenga carácter claramente estable y de duración indefinida”.

<sup>48</sup> Arts. 80.7.f) LC, 110.1.c) LCG, 110.1.e) LCLR, 126.1.a) LSCA, 104.2.c) LCC-LM, 100.5.g) LCCyL, 102.6.e) LCIB, 115.d) LCCAT, 106.1.d) LCCM. A letra a), do parágrafo 3, do art. 8.3 LRFC contén unha redacción máis aberta que os preceptos citados, aludindo a “calquera fórmula establecida para a inserción laboral de xente nova”.

<sup>49</sup> Na disposición adicional 2ª.2 ET dispónse, entre outras medidas, que os traballadores discapacitados contratados para a formación non se computarán para determinar o número máximo destes contratos que as empresas poden realizar en función do seu cadro de persoal.



na maior parte da lexislación cooperativa española exclúese o traballo prestado por estes a efectos do límite legal á contratación de asalariados<sup>50</sup>.

*b.6).- Traballadores contratados para o lanzamento de nova actividade, obra ou servizo determinado, ampliación do obxecto social, por necesidades da produción de carácter cíclico ou de temporada, por períodos non superiores a seis meses en cómputo anual*

Este suposto non está recollido en todas as leis de cooperativas que conteñen unha lista de traballadores excluídos do cómputo do traballo asalariado, e naquelas en que se recolle aparece con alcance distinto. A exclusión destas contratacións responde ao obxectivo de favorecer (ou, polo menos, que a mutualidade non prexudique) a concorrncia das CTA fronte a outras modalidades de empresa non cooperativa, ante novos retos empresariais como os enunciados no epígrafe, que son os explicitamente recollidos no art. 126.1.c) LSCA. A exclusión ten, necesariamente, unha vixencia temporal limitada á duración da obra ou servizo para o que foi contratado o traballador<sup>51</sup>, ao tempo que permanezan as necesidades de produción de carácter cíclico ou temporal (que por lei non pode ser superior a seis meses ao ano)<sup>52</sup>, ou ao tempo durante o cal a cooperativa preste o servizo público<sup>53</sup>.

*b.7).- Traballadores contratados para ser postos a disposición de empresas usuarias nas CTA que actúan como empresas de traballo temporal*

Esta excepción ten a súa orixe na *Lei 14/1994, de 1 de xuño, reguladora das empresas de traballo temporal*, cuxa disposición adicional 3ª reconece ás cooperativas a facultade de obter a autorización administrativa necesaria

---

<sup>50</sup> Arts. 80.7.g) LC, 110.1.d) LCG, 110.1.f) LCLR, 105.2.c) LCC-LM, 100.5.f) LCCyL, 102.6.f) LCIB, 115.e) LCCAT e 106.1.e) LCCM. O art. 89.4.d) LCCV exclúe o traballo dos discapitados, excepto para as cooperativas de integración social. O art. 126.1.b) LSCA contén unha fórmula máis aberta ao incluír a “outros colectivos con dificultades de inserción laboral. A LRFC non prevé este suposto na lista de traballo asalariado non computable, pero reconece unha bonificación do 90% na cota íntegra do Imposto de sociedades, durante os cinco primeiros anos de actividade, para a CTA que integre, polo menos, ao 50% de socios discapitados en situación de desemprego.

<sup>51</sup> Esta é a única causa de contratación que recolle o art. 115.d) LCCAT.

<sup>52</sup> Esta outra causa é a única que recollen os arts. 106.1.e) LCCM e 104.2.d) LCC-LM.

<sup>53</sup> Esta terceira causa só se atopa expresamente no art. 102.6.d) LCIB, que exclúe do cómputo “os traballadores que, por razóns vinculadas ao obxecto e á finalidade dunha contratación pública, teñan que ser contratados para prestar adecuadamente o servizo,...”.

para operar como empresas de traballo temporal, permitíndolles a tal efecto contratar a cantos traballadores precisen para poñelos a disposición das empresas usuarias, “aínda que o número de asalariados con contrato por tempo indefinido supere o 10% do total dos seus socios”, que é o límite que establecía o art. 118.7 LGC de 1987. Creadas as empresas de traballo temporal, algunhas leis de cooperativas incorporaron expresamente esta excepción á lista de traballadores excluídos do cómputo do límite ao traballo asalariado nas CTA que teñan como obxecto social actuar como empresas de traballo temporal, que, polo tanto, poderán contratar cantos traballadores (fixos ou temporais) precisen para poñelos a disposición das empresas usuarias dos seus servizos, aínda que o seu número ou o número de horas/ano realizadas superen o número de socios traballadores ou horas/ano realizadas por estes, de acordo co que estableza a lei de cooperativas aplicable<sup>54</sup>. Entendemos que en aplicación desta lei 14/1994 tamén as CTA rexidas por unha lei de cooperativas que non recolla expresamente este suposto de traballo excluído, poderán contratar asalariados, para poñelos a disposición das empresas usuarias dos seus servizos como empresa de traballo temporal, por riba do límite xeral á contratación de asalariados.

#### **4.- Réxime xurídico societario dos socios traballadores**

##### ***A).-Natureza xurídica da posición xurídica do socio traballador***

Aínda que amplamente discutida no pasado<sup>55</sup>, hoxe non parece existir dúbida fundada sobre a natureza societaria da relación xurídica que une o socio traballador coa súa cooperativa, e, consecuentemente, do carácter societario e non laboral da prestación de traballo dos socios, como así o sinalan de forma expresa as últimas leis de cooperativas<sup>56</sup>; precisamente porque o socio non está ligado á cooperativa por unha relación de traballo senón societaria, as CCAA poden ter competencia lexislativa sobre esta

---

<sup>54</sup> Acollen esta excepción os arts. 89.4.c) LCCV, 80.7.e) LC, 100.5.e) LCCeL, e 72.4.d) LCAR.

<sup>55</sup> Poden observarse as distintas posicións en: ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup>. C., *La prestación laboral de los socios en las cooperativas de Trabajo Asociado*, Barcelona, 1989, pp. 31 a 49; LLOBREGAT HURTADO, M<sup>a</sup>. L., *Mutualidad y empresas cooperativas*, Barcelona, 1990, pp. 191 a 214.

<sup>56</sup> Arts. 80.1 LC, 72.1 LCAR, 106.2 LCCM, 103.1 LCLR, 99.1 LCCyL, 89.3 LCCV, e 106.4 LCC-LM. Na doutrina: MORILLAS JARILLO, M<sup>a</sup>. J. / FELIÚ REY, M. I., *Curso de Cooperativas*, Madrid, 2002, páx. 146.

materia<sup>57</sup>. Non obstante esta clara vontade dos lexisladores pola mercantilidade da relación xurídica do socio traballador coa cooperativa, haberá de recoñecerse que a regulación do contido da actividade cooperativizada (a prestación do traballo persoal do socio traballador) nas CTA está claramente impregnada ou influenciada polo dereito laboral que, en moitos casos, ten o carácter de dereito mínimo, co loable propósito de que os socios traballadores non resulten discriminados, en relación cos traballadores por conta allea, en materia de dereitos derivados da prestación do seu traballo persoal para a produción ou distribución de bens e/ou servizos para terceiros.

Como en calquera outra clase de cooperativa, para adquirir a condición de socio traballador dunha CTA será necesario desembolsar a contribución obrigatoria mínima ao capital fixada nos estatutos (no seu caso, tamén a cota de ingreso), nacendo desta relación xurídica de sociedade a obrigación legal de prestar o seu traballo persoal na cooperativa. Por iso, toda a lexislación cooperativa dispón sen excepción que a perda da condición de socio traballador leva aparelada necesariamente o cesamento definitivo na prestación de traballo. Por conseguinte, na figura do socio traballador coexisten unha relación xurídica de sociedade e unha relación xurídica de traballo “asociado”, sometidas a un conxunto normativo diferente. A estes efectos, a doutrina e a xurisprudencia distingue tres grupos normativos: a) o grupo normativo societario, que comprende todo o relativo á condición de socio da cooperativa; b) o grupo normativo mixto ou cooperativo-laboral, integrado por normas de dereito cooperativo relacionadas coa actividade cooperativizada, pero tomadas ou inspiradas na lexislación laboral; e o grupo normativo laboral, integrado pola normativa laboral á que remite a propia lexislación cooperativa<sup>58</sup>.

#### ***B).- Número mínimo de socios e capacidade para ser socio traballador***

A CTA pode ter ou non ter traballadores por conta allea, pero non pode existir sen socios traballadores. Co fin de facilitar o uso desta forma de empresa, o número mínimo de socios traballadores para constituír e seguir

---

<sup>57</sup> ALONSO OLEA, M. / CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E., *Derecho del Trabajo*, Madrid, 2003, páx. 174. Na xurisprudencia, por todas, a STS (social) de 19 de maio de 1987 (a Lei 12247-FJ/0000).

<sup>58</sup> Esta clasificación é obra da doutrina laboralista; véxase: ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup>. C., *La prestación...op. cit.*, páx. 33. Séguela tamén: CHAVES RIVAS, A., “De las cooperativas...op. cit.”, páx. 596 e s. Na xurisprudencia, véxanse as SSTS (civil) de 3 de febreiro de 1997 (a Lei 1440/1997) e de 28 de decembro de 2000 (a Lei 1239/2000).

funcionando unha ATA foise flexibilizando ao longo do tempo<sup>59</sup>, situándose na actualidade en tres socios traballadores, agás a LFCN que esixe cinco (art. 20). A LCCV considera “suficiente” para a constitución dunha CTA a “presenza” de tres socios traballadores, pero se transcorre un ano desde a constitución sen que se tivesen incorporado cando menos tres socios á “efectiva prestación laboral”, a CTA incorrerá en causa de disolución (art. 89.1). A redución do número de socios por debaixo do mínimo legal durante un ano é causa de disolución de toda cooperativa en toda a lexislación cooperativa. A LCG prevé que cando como consecuencia de acordos de suspensión temporal da obrigaçión de prestar o traballo por excedencia ou por causas económicas, técnicas, organizativas, de produçión ou de forza maior, a cooperativa quedase por máis de seis meses cun número de socios inferior ao mínimo para a súa constitución, a suspensión ou excedencia non poderá ser superior a seis meses (art. 107.4).

Poderán ser socios traballadores os que teñan legalmente capacidade para contratar a prestación do seu traballo. Algunhas leis autonómicas de cooperativas regulan detalladamente a capacidade para ser socio traballador, pero como esta materia é de competencia exclusiva do Estado, non fan senón reproducir o contido do art. 7 ET relativo á capacidade para contratar a prestación do seu traballo<sup>60</sup>. Polo tanto, poden ser socios traballadores dunha CTA os nacionais e comunitarios maiores de 16 anos (art. 6.1 ET), e os estranxeiros non comunitarios con permiso de residencia e de traballo en España, que fisicamente poidan realizar o traballo en que consista a actividade cooperativizada. Os menores de 18 e maiores de 16 anos, para ingresar como socios traballadores, precisarán da autorización da persoa ou institución que os teña ao seu cargo, ou ben que vivan de forma independente con consentimento dos seus pais ou titores<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup> A lei republicana de cooperativas de 1931 establecía o número mínimo de socios en 20, a Lei de cooperación de 1942 reduciu a 15 socios para a constitución e a 10 para o seu funcionamento. A Lei xeral de cooperativas de 1974 volveu a reducir o número mínimo a 7 socios, que quedou en 5 na LGC de 1987.

<sup>60</sup> É o caso do art. 120 LSCEX. Coincidimos con MARTÍN ZAMORA, M<sup>a</sup>. P. / PUY FERNÁNDEZ, G. / RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, S., *Constitución y funcionamiento de las Sociedades Cooperativas Andaluzas*, Huelva, 2001, páx. 51, en que sería preferible unha remisión xenérica á lexislación civil e laboral.

<sup>61</sup> O art. 113.5 LSCEX (seguindo o art. 118.3 LGC de 1987) parece limitar a capacidade destes menores para ingresar como socios traballadores ás CTA en que os socios non respondan persoalmente das débedas sociais.

### ***C).- Dereitos e obrigacións dos socios traballadores***

A alta (participando na constitución ou mediante adquisición derivativa de contribucións ao capital social) e a baixa do socio traballador queda sometida á regulación xeral, con algunhas particularidades que se examinan a continuación.

Os socios traballadores gozan dos dereitos e asumen as obrigacións e responsabilidades que, con carácter xeral, establece a lexislación cooperativa española para os socios ordinarios ou socios usuarios: dereito de asistencia e voto na Asemblea Xeral, dereito de impugnación dos acordos sociais, dereito de información, dereito a percibir o retorno cooperativo acordado, etc. En materia de obrigacións: prestar o traballo cooperativizado nas condicións pactadas, cumprir os acordos validamente adoptados, aceptar os cargos para os que fosen elixidos, non realizar actividades competitivas coas actividades da cooperativa<sup>62</sup>, satisfacer as perdas imputadas, etc.

Os socios traballadores menores de 18 e menores de 16 anos terán os dereitos e obrigacións propios da condición de socio traballador, aínda que con algunhas limitacións; en particular, as derivadas da lexislación laboral sobre o traballo de menores (art. 6.2 e 3 ET), duración da xornada laboral (art. 34 ET), e descanso semanal (art. 37 ET), reproducidas polas leis de cooperativas, así como as restricións derivadas da propia lexislación cooperativa en canto á imposibilidade dos menores para ser membros dos órganos de xestión, dirección, representación e intervención da cooperativa<sup>63</sup>.

En materia de baixa, a incapacidade legal ou física definitiva do socio para prestar o seu traballo na cooperativa necesariamente causará a súa baixa obrigatoria da CTA como socio traballador (art. 64.2 LFCN, expresamente).

### ***D).- Socios traballadores temporais***

Con carácter xeral, o socio traballador quedará vinculado á cooperativa por tempo indefinido, agás que os estatutos prevexan, e así se acorde no momento da admisión do socio, que o vínculo societario é de duración

---

<sup>62</sup> Véxase a STS (Social) de 15 de outubro de 1982 (a Lei 28172-NS/0000).

<sup>63</sup> Prívanas expresamente deste dereito social os arts. 70.1.c) LSCA, 43.1.a) LCAR, 42.1.a) LCPV, 40.1.b) LSCEX, 48.1.b) LCG, 42.1.a) LFCN, 52.1 LCLR, 44.1 LCCV (en relación co art. 322 do Código civil), e 61.1.c) LCIB.

determinada. A figura do socio temporal ou de duración determinada foi creada pola lei vasca de cooperativas de 24 de xuño de 1993, co obxectivo de que as cooperativas puidesen dispoñer dun instrumento que, sendo propio e coherente co principio mutualista, fose alternativo á contratación temporal de traballadores por conta allea, e lles permita facer fronte con flexibilidade e concorrencia ás demandas de mercados actuais, sendo hoxe unha figura recollida en toda a lexislación cooperativa española (unhas en materia de admisión, outras en materia de baixa, e outras en materia de clases de socios), excepto na LCCAT, na LCG e na LCIB<sup>64</sup>.

Dentro da lexislación cooperativa que regula a figura do socio temporal, a maioría admite a súa existencia en toda clase de cooperativa e para todo tipo de socios<sup>65</sup>, mentres que a LCAR restrinxe a súa aplicación aos socios traballadores (art. 18.4), e a LSCA límitaa ás CTA e para situacións determinadas: “cando a CTA vaia realizar ou estea a realizar unha actividade sensiblemente superior ás que viñan desenvolvendo, con orixe nun encargo ou contrato de duración determinada, igual ou superior a seis meses” (art. 127.1)<sup>66</sup>. A regulación substantiva é igualmente dispar segundo a lei de cooperativas aplicable, podendo distinguir entre leis que remiten a regulación aos estatutos ou ao regulamento de réxime interno, e aquelas que establecen unha regulación máis detallada, entre as que destaca polo seu carácter regulamentista a LSCA<sup>67</sup>.

Ao igual que sucede con outras clases de socios distintos do socio ordinario<sup>68</sup>, establécense límites cuantitativos á existencia de socios temporais (que afectan o conxunto dos seus votos), que varían segundo a lei

---

<sup>64</sup> Un estudo completo sobre esta figura, en relación coa regulación vasca, pode verse en: OKARANZA IBABE, L, *Socio de duración determinada en las cooperativas*, Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, Vitoria-Gasteiz.

<sup>65</sup> É o caso dos arts. 21.6 LSCEX, 19.3 LCCV, 26.6 LCC-LM, 22.5 LFCN, 28 LCCyL, 20.2 LCCM e 13.6 LC. O art. 26.2 LCPV establece particularidades para as CTA e para os socios de traballo.

<sup>66</sup> O art. 21.1 LCLR admite a existencia de socios temporais en toda clase de cooperativas, pero o art. 103. restrinxe a súa existencia nas CTA á mesma condición que recolle a LSCA.

<sup>67</sup> O art. 127 LSCA esixe previa autorización da Administración autonómica (que pode ser por silencio administrativo) salvo que a incorporación sexa a consecuencia dun contrato coa Administración ou cunha empresa pública. A CTA debe levar un libro rexistro de socios temporais, que terán os mesmos dereitos e obrigacións que os indefinidos salvo as detalladas particularidades que contén o precepto.

<sup>68</sup> OKARANZA IBABE, L, *Socio de duración...op. cit.*, páx. 12, nega que na LCPV o socio temporal sexa unha clase de socio.

aplicable, e que van desde o 20% de “todos” os socios de carácter indefinido (LSCEX, LCLR, LCAR, LCCV, LCC-LM, LFCN) ou dos socios de carácter indefinido “da clase de que se trate” (LC, LCPV), ao 25% dos socios de carácter indefinido da clase de que se trate ou a dous en cooperativas con menos de dez socios” (art. 28 LCCeL). A LCPV, para as CTA e para as cooperativas que teñan socios de traballo, permite superar o límite xeral do 20%, podendo chegar a ser equivalente ao 50% dos socios indefinidos de non existir traballadores asalariados na cooperativa<sup>69</sup>. A excepción márcaa a LSCA ao non establecer límite legal ao número de socios traballadores temporais<sup>70</sup>.

No acordo de admisión establecerase o período de vinculación á cooperativa, dentro do prazo máximo establecido nos estatutos (ou no regulamento de réxime interno) ou, no seu caso, na propia Lei de cooperativas, que van desde os tres anos da LCCV (só para CTA e cooperativas con socios de traballo), aos cinco da LCPV, e ata os 10 anos ininterrompidos da LSCA. Ao termo do prazo, o socio causará baixa xustificada<sup>71</sup> ou devirá socio indefinido. A LCPV vai máis alá e concede ao socio temporal que acumule tres anos nesa situación a opción de converterse en socio indefinido, condición que adquirirá en todo caso (automaticamente) se acumula cinco anos (consecutivos ou non) como socio temporal.

Os socios temporais son socios de pleno dereito como os de carácter indefinido; por iso deberían ter iguais ou equivalentes dereitos e obrigacións que estes, salvo as diferenzas motivadas polo carácter temporal do seu vínculo societario<sup>72</sup>, como é o caso da obrigación de desembolsar a

---

<sup>69</sup> Di así o art. 26.2 LCPV: “...poderán superar as devanditas proporcións sempre que o número de horas/ano de traballo realizadas en conxunto dos socios de duración determinada e os traballadores por conta allea, non chegue ao 50% do total de horas/ano realizadas polos socios traballadores ou de traballo de carácter indefinido”.

<sup>70</sup> Non obstante, o art. 127.4.e) LSCA permite establecer nos estatutos regras de ponderación do voto entre os socios temporais e os ordinarios e, en todo caso, o conxunto de votos dos socios temporais non poderá representar máis do 33% da suma dos correspondentes aos socios ordinarios. Esta porcentaxe representa un límite indirecto ao número de socios temporais.

<sup>71</sup> O art. 126.4.b) LSCA esixe que a devolución das súas contribucións ao capital non excederá dun ano desde a baixa. O art. 19.3 LCCV exceptúa os prazos máximos de reembolso previstos con carácter xeral. O art. 28 LCCeL di que a contribución obrigatoria l será reintegrada “no momento” en que cause baixa.

<sup>72</sup> OKARANZA IBABE, L, *Socio de duración...op. cit.*, páx. 9. A autora tamén resalta como a falta de regulación do socio traballador temporal na lexislación laboral fai imposible

contribución obrigatoria mínima ao capital social, que será de contía inferior á dos socios indefinidos, fixada nos estatutos e, no seu caso, dentro do límite máximo establecido na Lei<sup>73</sup>. Así sucederá naquelas leis que proclaman que, en todo caso, os dereitos e obrigacións dos socios temporais serán os “mesmos” (LCCV) ou “equivalentes” aos do resto dos da cooperativa (LFCN, LCCV, LCAR, LCLR, LCPV, LCCM). Polo contrario, na medida en que outras leis se limitan a establecer que os estatutos regularán os dereitos e obrigas dos socios temporais (LSCEX, LCC-LM, LCCeL, LC), as cooperativas poderán configurar un estatuto xurídico do socio temporal distinto e menor que o do socio indefinido. Isto é o que sucede no ámbito de aplicación da LSCA que, non obstante proclamar que os dereitos dos socios temporais son equivalentes aos dos indefinidos, suprime o dereito ao sufraxio activo e pasivo para a elección dos órganos sociais cando o tempo que reste do encargo ou contrato orixe da súa vinculación á CCTA sexa inferior ao mandato do órgano social que proceda renovar<sup>74</sup>, e permite establecer regras de ponderación do voto entre os socios temporais e os indefinidos.

#### ***E).- Socios a proba ou período de proba para os novos socios***

O instrumento do período de proba é propio do Dereito laboral (art. 14 ET), e instáurase co fin de comprobar as aptitudes do traballador e a súa adaptación ao posto de traballo. Ademais, nas cooperativas, o período de proba serve para comprobar a identificación da persoa cos intereses

---

que poida acceder á prestación por desemprego cando finalice o seu vínculo coa cooperativa; un tratamento discriminatorio respecto dos traballadores por conta allea que debería suprimirse mediante a modificación do art. 2 do *RD 1043/1985, de 24 de xuño, polo que se amplía a protección por desemprego aos socios traballadores de cooperativas de traballo asociado*, e do art. 1 do *RD 42/1996, de 19 de xaneiro, polo que se amplía a protección por desemprego aos socios das cooperativas de traballo asociado en situación de cesamento temporal ou redución temporal de xornada*.

<sup>73</sup> Na LCLR, na LCCeL e na LC non poderá superar o 10% da esixida aos socios indefinidos; na LCC-LM non pode exceder do 50%, ao igual que na LCCV, que matiza que non poderá esixírselle ao socio temporal cota de ingreso. Na LSCA só se pode esixir que realice contribucións ao capital social se a vinculación á CTA é por máis de dous anos e, en tal caso, a contribución non poderá exceder do 50% da esixida ao socio indefinido.

<sup>74</sup> Como acertadamente sinala OKARANZA IBABE, L, *Socio de duración...op. cit.*, páx.12, este feito non supón ningún problema nin para a elección do socio temporal, que cesará no cargo ao extinguirse o vínculo social, nin tampouco para privalo do dereito a votar os membros do órgano social.



mutualísticos que presidiron a constitución da cooperativa<sup>75</sup>. Aínda que algunhas leis de cooperativas utilizan a expresión “socios a proba” (arts. 23 LCC-LM, 89.2 LCCV, e 27 LCG), o certo é que non se pode falar propiamente dunha categoría especial de socio, senón de socios admitidos en período ou en situación de proba, cuxa superación é requisito necesario para adquirir a condición xurídica de socio de pleno dereito. Opinión que se ratifica na prohibición de realizar contribucións a capital social, incluso nas leis de cooperativas que falan de socios a proba<sup>76</sup>.

A previsión dun período de proba debe estar nos estatutos, respectando o establecido na Lei, e completado polo que acorde a Asemblea Xeral ou se estipule no regulamento de réxime interno. A regulación legal varía considerablemente segundo a lei de cooperativas aplicable, pois encontramos “leis liberais” como a LCCM ou a LFCN que difiren toda a regulación do período de proba aos estatutos, e leis máis regulamentistas como a LCAR ou a LSCEX que conteñen unha regulación que deixa pouca marxe de actuación á cooperativa. Aínda máis, algunhas leis de cooperativas regulan o período de proba para toda clase de cooperativas, excepto as de vivenda, crédito e seguro (arts. 27 LCG, e 23 LCC-LM), mentres que nas demais é un instrumento exclusivo para os socios traballadores das CTA e demais clases cooperativas sometidas, total ou parcialmente, á regulación propia destas.

Partindo desta variedade legislativa, o réxime xurídico do socio a proba ou en período de proba será o seguinte:

Legalmente non pode esixirse período de proba: a) aos traballadores por conta allea da cooperativa que ingresen na CTA como socios traballadores por exercicio do seu dereito subxectivo a ser socio traballador<sup>77</sup>; b) no suposto de sucesión de empresas, contratas e concesións, ao traballador que levase polo menos dous anos na empresa anterior<sup>78</sup>; c) se levase na cooperativa como traballador por conta allea o tempo que corresponda ao

---

<sup>75</sup> ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup>. C., *La prestación...op. cit.*, páx. 54. Neste sentido, o art. 103.1 LCIB dispón que os estatutos establecerán “...a necesaria formación cooperativa que terá que impartirse ao socio aspirante”, podendo asignarse como titor un socio.

<sup>76</sup> Arts. 121.5.b) LSCA, 107.2.b) LCG, 72.5.d) LCAR, 114.4.c) LSCEX, 81.3.d) LC, 101.3.d) LCCeL, 23.2.a) LCC-LM, 103.4.d) LCIB, 100.2.c) LCPV, 89.2 LCCV, 107.3.c) LCLR. O art. 117.3 LCCAT permite ao socio en período de proba facer contribucións económicas pero non son incorporables ao capital social.

<sup>77</sup> Véxase *infra* o punto 6.

<sup>78</sup> Así o dispoñen os arts. 86.1 LC, 106.1 LCCeL, LCIB.

período de proba (arts. 107.2 LCLR, 72.5 LCAR, 13.4 LC<sup>79</sup>); d) cando estaivera en situación de proba nos anteriores vinte e cinco meses desde que se resolveu a relación (arts. 72.5 LCAR e 114 LSCEX).

O período de proba será fixado polo Consello Reitor ou polos administradores dentro do prazo que establezan os estatutos, que non pode ser superior a seis meses, ou a 9 meses (LCCV e LCLR) ou a un ano (LCCAT). Recoñécese ás partes a facultade de resolver unilateralmente a relación<sup>80</sup>, así como reducir ou suprimir o período de proba de mutuo acordo<sup>81</sup>. Para aquelas actividades fixadas polo Consello Reitor ou (no seu caso) pola Asemblea Xeral, cuxo desempeño esixa especiais condicións persoais e/ou profesionais (postos directivos ou técnicos superiores na LCAR), os estatutos poderán ampliar o período de proba ata 12 meses (LCAR, LCIB e LCCV) ou ata 18 meses (LSCA, LSCEX, LC, LCCeL, LCPV e LCLR). Para evitar excesos, parte da lexislación cooperativa que recolle este período ampliado de proba establece límites á existencia destes postos de traballo<sup>82</sup>. A LCG, a LCC-LM, a LCIB e a LCCM limitan tamén o número de socios en período de proba, que non pode ser superior ao 20% do total de socios de pleno dereito, mentres que a LCAR refire este límite ao 20% dos socios traballadores, e non é aplicable durante os dous primeiros anos de constitución da cooperativa.

En materia de dereitos e obrigacións, a maior parte da lexislación cooperativa sinala que os socios en período de proba teñen os mesmos (proprios) dereitos e obrigacións que os socios de pleno dereito<sup>83</sup>, cunha serie de particularidades ou excepcións que afectan, en maior ou menor medida segundo a lei aplicable, ao: a) dereito de voto<sup>84</sup>; b) ao dereito a ser

---

<sup>79</sup> Coincidimos con CHAVES RIVAS, A, "De las clases... op. cit.," pág. 605, sobre a aplicación analóxica deste precepto da LC, relativo ao período de proba para os socios de traballo, aos socios traballadores das CTA.

<sup>80</sup> Esta facultade recoñécese en toda a lexislación cooperativa. A LCCAT, ademais, lexítima expresamente o socio a proba para presentar recurso contra a decisión de rescisión do Consello Reitor.

<sup>81</sup> Esta facultade recóllese de forma expresa na LSCA, LCAR, LC, LCCeL e LCCAT.

<sup>82</sup> Non poden superar o 20% do total dos da cooperativa na LSCEX, LC, LCLR, LCCeL, e do 25% na LCPV. A LCCV, LSCA, LCAR e a LCIB non establecen límite.

<sup>83</sup> A LFCN e LCCM remiten esta cuestión ao que dispoñan os Estatutos. A LCCAT e a LCCV só lles recoñecen o dereito de voto e o de información.

<sup>84</sup> Non poden participar nas votacións da Asemblea Xeral en que se atopen en conflito de intereses (LCAR, LC, LCCeL, LCIB e LCLR), e naquelas que se elixan a cargos dos órganos sociais (LCG, LCC-LM, LCCeL, e LCLR). Na LCCeL tampouco poden votar as decisións da Asemblea Xeral relativas ao capital social (art. 101.3.c).

elixido para ocupar cargos nos órganos sociais<sup>85</sup>; c) á obrigaición de realizar contribucións ao capital social e/ou desembolsar a cota de ingreso<sup>86</sup>; d) ao dereito a participar no reparto dos excedentes<sup>87</sup>; e) á obrigaición de participar na imputación das perdas que se produzan durante o período de proba<sup>88</sup>.

Aínda que nada sinala a lexislación cooperativa, se o Consello Reitor entende que o socio non superou o período de proba, poderá rescindir unilateralmente a relación societaria que o une coa cooperativa. A LCCAT esixe que esta comunicación se faga por escrito, e a LSCA sinala que “poderá” ser causa de non admisión como socio traballador o non superar o período de proba nos tres últimos anos. Se non existe previa denuncia da relación por ningunha das dúas partes, ao termo do período de proba, o socio, previo desembolso da contribución obrigatoria mínima ao capital social e, no seu caso, da cota de ingreso, adquirirá a condición de socio indefinido de pleno dereito<sup>89</sup>.

## 5.- Estatuto profesional do socio traballador

### *A) Exclusión do Dereito laboral e capacidade de autorregulación da relación de traballo asociado*

Tomamos esta expresión de “Estatuto profesional do socio traballador” da LCCV con propósito de agrupar neste epígrafe todas aquelas cuestións relativas á prestación, suspensión e cesamento do traballo polo socio; isto é, calquera materia directamente vinculada cos dereitos e obrigaicións

---

<sup>85</sup> Non poden ser elixidos na: LSCA, LCAR, LSCEX, LC, LCCeL, LCIB, LCPV.

<sup>86</sup> Non están obrigados a realizar contribucións ao capital social en: LSCA, LCAR, LSCEX, LC, LCCeL, LCC-LM, LCIB, LCPV, LCCV. Nin sequera están “facultados” para realizar contribucións ao capital social en: LCCAT, LSCA, LCG, LCAR, LSCEX, LC, LCCeL, LCC-LM, LCIB, LCPV, LCCV e LCLR. Tampouco poden desembolsar a cota de ingreso en: LSCA, LCG, LCAR, LSCEX, LC, LCCeL, LCC-LM, LCIB, LCPV e LCLR.

<sup>87</sup> Na LSCA a súa participación nos excedentes non pode ir máis alá dos anticipos societarios. Na LCG, LCCeL, LCC-LM, LCPV non teñen dereito ao retorno cooperativo pero teñen dereito a percibir dos resultados positivos a mesma contía que se recoñeza aos asalariados. A LCCAT exclúe o dereito a participar en [todos] os resultados do exercicio.

<sup>88</sup> Non lles alcanza esta obrigaición nas leis seguintes: LSCA, LCG, LCAR, LSCEX, LC, LCCeL, LCC-LM, LCIB, LCPV e LCLR.

<sup>89</sup> Así o sinalan expresamente os arts. 23.3 LCC-LM e 27.3 LCG, e así cabe entendela nas demais leis de cooperativas: TATO PLAZA, A., *A Lei de cooperativas e a súa incidencia nas cooperativas de ensino*, Pontevedra, 1999, páx. 81; ORTIZ LLADANA, M<sup>a</sup>. C., *La prestación...op. cit.*, páx. 56 e s.

derivados da prestación de traballo polos socios traballadores, e que na lexislación cooperativa aparecen agrupados ou sistematizados seguindo criterios dispares. Estas materias, que constitúen o estatuto profesional do socio traballador ou réxime xurídico da relación de traballo asociado, deben estar reguladas nos estatutos, no regulamento de réxime interior (interno) ou por acordo da Asemblea Xeral, porque ao non ter os socios traballadores a consideración xurídica de traballadores por conta allea non lles afecta a lexislación laboral relativa á prestación de traballo asalariado.

Non obstante, co propósito de evitar a autoexplotación e aínda que a relación do socio traballador coa cooperativa é de natureza societaria, a lexislación laboral funciona como dereito de contido mínimo en máis ou menos ámbitos segundo a lei de cooperativas aplicable. Incluso en materias como prevención de riscos laborais e saúde laboral, a maioría da lexislación cooperativa declara directamente aplicable a lexislación laboral, tendo en conta as especialidades propias da relación de traballo cooperativo<sup>90</sup>. Con estas cautelas e respectando que estableza con carácter imperativo a lei de cooperativas aplicable, nos estatutos, ou no regulamento de réxime interno, ou por acordo da Asemblea Xeral, a cooperativa deberá determinar o réxime de prestación de traballo do socio, regulando circunstancias como: a) forma de organización da prestación de traballo ou estrutura da empresa; b) mobilidade funcional e xeográfica, c) clasificación profesional, d) réxime de xornada, quendas, descanso semanal, festas, vacacións e permisos, e) réxime disciplinario, f) excedencias e outras causas de suspensión e extinción da prestación de traballo cooperativo, g) os criterios retributivos e, en especial, o anticipo societario ou laboral, e h) réxime da Seguridade Social.

O poder de autorregulación recoñecido pola lexislación cooperativa española varía considerablemente segundo cal sexa a lei de cooperativas aplicable, resultando materialmente imposible facer referencia nestas páxinas a todas as particularidades que presentan as 14 leis de cooperativas en relación co estatuto profesional do socio traballador. Abonde agora sinalar, a modo de visión xeral, que algunhas leis autonómicas (arts. 80.5 LC, 123.1 LSCA, 115.1 LSCEX, 107.1 LCG, 105.1 LCC-LM) dispoñen que a regulación cooperativa do marco básico do réxime de traballo

---

<sup>90</sup> Arts. 80.5 LC, 105.3 LCC-LM, 100.2 LCCeL, 106.4 LCLR, 106.4.g) e último parágrafo LCCM, 116.4.b) LCCAT, 107.5 LCG, 99.7 LCPV, 123.3 LSCA. Estas normas concordan co art. 3.1 da *Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais*, que inclúe no seu ámbito de aplicación ás cooperativas que teñan socios traballadores e de traballo.

cooperativo debe respectar (ademais do establecido na propia lei) os dereitos e garantías establecidos na normativa laboral para os traballadores por conta allea, aínda que na LCAR (art. 73) esta función a cumpre a LC. Na LCCeL (art. 103) a lexislación laboral só é dereito de mínimos para a regulación cooperativa da xornada, do descanso semanal, festas, vacacións e permisos, pois a propia lei regula con certo detalle as excedencias, causas de suspensión e de extinción da relación de traballo cooperativo. Na LCCV (art. 89.3, parágrafo 2º) a regulación estatutaria destas materias e das causas de suspensión ou extinción da relación de traballo cooperativo, deben respectar os mínimos que se establecen na LC (arts. 83 a 85), que regula con bastante detalle estas cuestións e outras relativas ao estatuto profesional do socio traballador, ao igual que a LCLR (art. 106). No lado oposto sitúase a LFCN, pois non establece ningún límite (máis alá dos principios configuradores da sociedade cooperativa) ao poder de autorregulación dos socios do marco básico do réxime do traballo cooperativo, do réxime disciplinario e dos anticipos laborais (art. 64). Por último, a LCCAT, a LCIB e a LCPV deixan tamén ao poder de autorregulación dos socios a regulación básica do traballo cooperativo, pero ao tempo establecen normas inderrogables sobre réxime disciplinario, suspensión e excedencias, anticipo societario e baixa obrigatoria por causas económicas, técnicas, organizativas, de produción ou de forza maior.

Para a falta de regulación cooperativa interna, haberá que recorrer á lexislación cooperativa aplicable (autonómica ou estatal) e, supletoriamente, á lexislación cooperativa estatal (arts. 89.3 último parágrafo LCCV, 106.3 LCCM, 73 LCAR), ou á lexislación laboral (arts. 116.3 LCCAT, 104.4 LCIB, 106.11 LCLR, 107.6 LCG, 115.1 LSCEX, 123.1 LSCA).

### ***B).- Réxime económico: o anticipo societario ou laboral***

Desde a Lei xeral de cooperativas de 1974 toda a lexislación cooperativa española recoñece ao socio traballador o dereito a percibir da cooperativa percepcións periódicas a conta do resultado final da cooperativa, tradicionalmente denominados “anticipos laborais”<sup>91</sup> ou “anticipos societarios”<sup>92</sup>, que non teñen a consideración de salario nin,

---

<sup>91</sup> Arts. 106.2 LCCAT, 102.4 LCIB, 64.6 LFCN, 105.1 LCG, 123.4 LSCA, 113.6 LSCEX, 99.6 LCPV.

<sup>92</sup> Arts. 104. LCLR, 100.1 LCCeL, 89.3.g) LCCV, 105.4 LCC-LM, 80.4 LC, 105.3 ao final LCCM. A LCAR non cualifica o anticipo a conta.

probablemente, gozan das garantías salariais<sup>93</sup>, porque estes anticipos ou “avances de xestión”, a pesar da súa laboralización e da súa similitude instrumental co salario, non son a contraprestación ao traballo realizado polo socio traballador, senón cantidades adiantadas pola cooperativa a conta das “presuntas ganancias” da empresa antoxestionada<sup>94</sup>. Por iso, toda a lexislación configura o anticipo como un gasto deducible para o cálculo dos excedentes netos da cooperativa, e como cantidades reintegrables á cooperativa se os resultados finais amosan perdas (por exemplo, derivadas do pagamento de anticipos excesivos) que non puideron ser compensadas doutra forma<sup>95</sup>.

Segundo a lei de cooperativas aplicable, o anticipo percíbese a conta dos excedentes ou resultados cooperativos, ou a conta dos resultados cooperativos e extracooperativos da cooperativa<sup>96</sup>, polo que se podería soste que non existe obrigación legal de pagalo se a cooperativa carece de recursos ou falta de liquidez<sup>97</sup>. Salvo na LCCAT e LCCV, en que haberá que estar ao que resulte da regulación cooperativa interna, nas demais leis de cooperativas o socio traballador ten dereito a percibir o anticipo nun

---

<sup>93</sup> Art. 32 ET, na redacción dada pola Disposición final 14ª.1 da *Lei 22/2003, de 9 de xullo, concursal*. O art. 64.6 LFCN sinala que o anticipo gozará de idénticas garantías de protección que as percepcións laborais. Na nosa opinión esta asimilación só pode ser realizada polo lexislador estatal.

<sup>94</sup> Na LCG, o art. 105.2 sinala que o retorno cooperativo se percibirá en función do anticipo laboral, salvo que os estatutos prevean outro criterio en función da actividade cooperativizada.

<sup>95</sup> A laboralización dos anticipos persiste desde a Lei de 1974, en maior ou menor grao, en toda a lexislación cooperativa, a excepción das leis das Comunidades de Madrid, Cataluña e Valenciana que difiren toda a regulación do dereito a percibir anticipos a conta o que acorde a Asemblea Xeral (art. 105.3 LCCM), ou determinen os estatutos e o regulamento de réxime interno (arts. 116.2 LCCAT e 89.3.g) LCCV). Na doutrina, sobre o concepto de anticipo laboral ou societario ou avance de xestión: LLOBREGAT HURTADO, M<sup>a</sup>. L., *Mutualidad... op. cit.*, pág. 197 e ss.; TRUJILLO DÍEZ, I. J., *Cooperativas de Consumo y Cooperativas de Producción*, Pamplona, 2000, pp. 131 a 137. FAJARDO GARCÍA, I. G., *La gestión económica de la cooperativa: responsabilidad de los socios*, Madrid, 1997, páx. 242 nega o carácter reintegrable do anticipo na contía do salario mínimo interprofesional.

<sup>96</sup> Isto último é o que sucede na LCCAT, LCPV, e LCG, nas que o anticipo percibido se considera gasto deducible aos efectos de determinar os resultados do exercicio ou excedentes netos da cooperativa.

<sup>97</sup> Véxase a STS (Social) de 15 de xuño de 1992 (a Lei 9728/1992) sobre acordo social de condicionar a obrigación de aboamento de retornos e o aprazamento por razóns de liquidez do pago de anticipos. Non obstante, o art. 105.1 LCG dispón que “en ningún caso” o anticipo poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional”.

prazo non superior a un mes, na contía que estableza a Asemblea Xeral e segundo a súa participación na actividade cooperativizada (arts. 100.1 LCCeL, 105.4 LCC-LM, 80.4 LC, 102.4 LCIB).

En canto á contía do anticipo hai para todos os gustos. Algunhas leis de cooperativas non establecen ningunha restrición ao importe que poida acordar a Asemblea Xeral. Outras, con todo, seguen esixindo que o anticipo acordado sexa similar ás retribucións normais na zona e sector de actividade segundo a súa categoría profesional e a xornada laboral realizada<sup>98</sup>. E un terceiro grupo de leis de cooperativas impiden que poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional en cómputo anual<sup>99</sup>. Non parece que exista límite legal á contía máxima do anticipo, aínda que haberá que ter en conta, desde a perspectiva substantiva, que a propia lexislación cooperativa só considera gasto deducible para a determinación do excedente os anticipos non superiores ás retribucións salariais satisfeitas na zona e para o sector de actividade<sup>100</sup>. Ademais, desde a óptica fiscal, este mesmo parámetro (“retribucións normais no mesmo sector de actividade”) é utilizado para a cualificación da CTA como cooperativa especialmente protexida (art. 8.2 LRFC), e para a valoración das operacións cooperativizadas aos efectos de determinar a base imponible do imposto de sociedades (art. 15.2 LRFC).

### ***C).- Calendario socio laboral***

Segundo a lei de cooperativas aplicable, os estatutos (a regulación básica), o regulamento de réxime interno ou, no seu defecto, a Asemblea

---

<sup>98</sup> Arts. 105.1 LCG e 113.6 LSCEX.

<sup>99</sup> Arts. 113.6 LSCEX, 105.4.c) LCCM, 72.7 LCAR, 105.1 LCG e 99.6 LCPV. Igual o art. 104 LCLR, malia que matiza que por dificultades económicas a Asemblea Xeral pode acordar, “con carácter transitorio”, a redución por debaixo deste límite. O art. 89.3.g) LCCV impón que sexa “equivalente ao salario medio da zona, sector e categoría profesional correspondentes” cando a CTA manteña máis do 80% da súa facturación anual cun único cliente ou único grupo de empresas. Igual o art. 105.4.c) LCCM.

<sup>100</sup> Así, con algunhas diferenzas terminolóxicas, os arts. 49.1.d) LFCN, 61.3.a) LSCEX, 66.2.a) LCG, 67.3.a) LCCV, 89.2.a) LSCA, 66.2.a) LCPV. Na LCCM o importe dos anticipos societarios debe ser proporcional aos ingresos cooperativos (art. 59.4). Polo contrario, non establecen límite aos anticipos deducibles como gasto, os arts. 57.2.a) LC e LCAR, 71.3.b) LCLR, 73.2.a) LCCeL, 67.3.a) LCC-LM, 65.1.b) LCCAT, e 79.2.a) LCIB. Non obstante, a doutrina entende que dos principios configuradores da sociedade cooperativa se deduce a existencia dese límite: TRUJILLO DÍEZ, *Cooperativas...op. cit.*, páx. 132 e s.

Xeral, ou a proposta do Consello Reitor anualmente a Asemblea Xeral<sup>101</sup> aprobará o tempo de traballo ou calendario socio laboral, que comprenderá a duración da xornada de traballo, o descanso mínimo semanal entre xornada e xornada, permisos, festas e vacacións anuais. Na LC (art. 83) e na LCLR (art. 106.2), a regulación cooperativa do calendario socio laboral debe respectar unhas normas mínimas que, aínda que tomadas do dereito laboral (arts. 34 a 38 ET), son moito máis concisas e en ocasións menos protectoras. A regulación contida no art. 83 LC (que reproduce o art. 121 LGC de 1978) é dereito de contido mínimo para as CTA sometidas á LCAR (art. 73), á LCCV (art. 89.3) e á LCCM (art. 106.3). Tamén parece obrigado aplicar supletoriamente o art. 83 LC, en base ao art. 149.3 CE, á CTA sometidas á LFCN e á LCPV. Nas restantes leis autonómicas de cooperativas, esta función de dereito de mínimos cumprea directamente a regulación laboral<sup>102</sup>.

Pois ben, o art. 83.1 LC establece as normas mínimas seguintes: a) entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, mediarán como mínimo 12 horas (art. 34.3 ET); b) os menores de dezaoto anos non poderán realizar máis de corenta horas de traballo efectivo á semana<sup>103</sup>; c) respectaranse, polo menos, como festas, a da Natividade do Señor, aninovo, 1 de maio e 12 de outubro, salvo nos supostos excepcionais que o impida a natureza da actividade empresarial que desenvolve a cooperativa<sup>104</sup>; d) as vacacións anuais e, polo menos, as festas expresadas no apartado c) serán retribuídas a efectos deste anticipo societario; e) as vacacións anuais dos menores de dezaoto anos e dos maiores de sesenta anos terán unha duración mínima dun mes<sup>105</sup>.

---

<sup>101</sup> A aprobación anual pola Asemblea Xeral é imposta nos arts. 106.2 LCLR, 107.1 LCG, e 104.2 LCIB.

<sup>102</sup> Arts. 103 LCCeL, 116.3 LCCAT, 123.1 LSCA, 115 LSCEX, 107.1 LCG, 104.4 LCIB, 105.1 LCC-LM, e 106.11 LCLR.

<sup>103</sup> O art. 34.3 ET establece un límite diario de 8 horas, respectando sempre o límite das 40 horas semanais. Como na LC este límite só se establece para os socios menores de 18 anos, pódese entender que non hai límite de horas extraordinarias para os maiores de 18, salvo o que resulta de respectar o descanso de 12 horas entre xornada e xornada. O art. 34.4 ET regula o tempo de descanso cando a xornada diaria continuada exceda de seis horas, sobre o que nada establece a LC.

<sup>104</sup> Coinciden coas festas nacionais que o art. 37.2 ET obriga a considerar como festas laborais non recuperables e retribuídas, permitindo que poidan ser ata 14 días ao ano.

<sup>105</sup> Esta regulación das vacacións é moito menos proteccionista que a contida no art. 38 ET para todos os traballadores por conta allea, e non só para os menores de 18 e maiores de 60 anos.



En materia de permisos, seguindo parcialmente o art. 37.3 ET, o art. 83.2 LC establece cinco supostos (ampliados pola cooperativa), de tal forma que o socio traballador, previo aviso e xustificación, terá dereito a ausentarse do traballo por algún dos motivos e polo tempo seguinte: a) quince días naturais en caso de matrimonio; b) dous días nos casos de nacemento de fillo ou doenza grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o socio traballador necesite facer un desprazamento, ao efecto, o prazo será de catro días; c) un día por traslado do domicilio habitual; d) polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal; e) para realizar funcións de representación no movemento cooperativo.

#### ***D).- Réxime disciplinario socio laboral ou por faltas na prestación do traballo***

As normas de disciplina social forman parte do contido mínimo obrigatorio dos estatutos de toda cooperativa, calquera que sexa a súa clase, calquera que sexa a lei cooperativa aplicable. Pero a maioría destas leis<sup>106</sup>, ademais, obrigan a que nos estatutos<sup>107</sup> (ou no regulamento de réxime interno ou por acordo da Asemblea Xeral)<sup>108</sup> da CTA se estableza o réxime disciplinario dos socios traballadores polas faltas que poidan producirse na prestación do traballo. O poder de autorregulación é máximo nalgunhas leis<sup>109</sup>, e noutras atópase escasamente limitado por unhas poucas normas imperativas, que consideramos deben ser completadas (e interpretadas) coas normas xerais de disciplina social. En todo caso, a regulación cooperativa das normas de disciplina social do socio traballador debe estar presidida polos principios de legalidade, tipicidade, irretroactividade e interpretación restritiva típicos do dereito sancionador<sup>110</sup>.

---

<sup>106</sup> Só a LCCAT e a LCC-LM someten ao socio traballador ás normas xerais de disciplina social. Tamén a LCCV, aínda que introduce un catálogo propio de faltas graves para os socios traballadores e de traballo (arts. 23.3 e 89.6).

<sup>107</sup> Esixen regulación estatutaria os arts. 64.9 LFCN, 105.3.b) LCCM, 102 LCCeL, 122 LSCA

<sup>108</sup> Admítese, con distinto alcance, nos arts. 108.1 LCG, 116.1 LSCEX, 73 LCAR, 105 LCIB, 82.1 LC, 108.1 LCLR, 102.1 LCPV.

<sup>109</sup> Arts. 106.3.b) LCCM e 64.9 LFCN.

<sup>110</sup> STS de 28 de decembro de 2000 (a Lei 1239/2000).

A competencia sancionadora corresponde, en principio, ao Consello Reitor<sup>111</sup>, que é o único que pode acordar a expulsión ou exclusión do socio traballador, que é obxecto dun procedemento separado. O acordo de expulsión (ao igual que as demais sancións disciplinarias) é recorrible ante o Comité de recursos ou, no seu caso, directamente ante a Asemblea Xeral, que deberá pronunciarse no prazo (legal ou estatutario<sup>112</sup>) establecido ao efecto. O devandito acordo de expulsión só será executivo desde que se notifique a súa ratificación polo correspondente órgano<sup>113</sup>, ou desde que transcorra o prazo para recorrer, pero o Consello Reitor poderá acordar suspender provisionalmente o socio traballador no seu emprego, conservando todos os seus dereitos económicos como se seguise prestando o seu traballo<sup>114</sup>, e incluso nos seus dereitos políticos ou calidade de socio segundo a lei de cooperativas aplicable<sup>115</sup>. Esgotada a vía interna<sup>116</sup> ou transcorrido o prazo para recorrer, o acordo de expulsión será executivo aínda que non firme, pois o socio traballador expulsado pode recorrer ante a xurisdición da orde social, dentro do prazo previsto pola normativa procesual laboral.

#### ***E).- Afiliación á Seguridade social e prestación por desemprego***

O actual sistema de opción instaurouse (para as CTA) coa Orde ministerial de 25 de marzo de 1963, reguladora do regulamento xeral de mutualismo, que viña a poñer fin a un continuo vaivén normativo de

---

<sup>111</sup> O art. 108.2 LCG expresa que é indelegable, polo contrario o art. 122.2 LSCA regula a súa delegación, e admítase nos arts. 102.2 LCCeL, 105.3.b) LCCM, 116.1 LSCEX, 105.2 LCIB, 82.1 LC, 102.2 LCPV.

<sup>112</sup> O art. 122.4 LSCA declara aplicable en materia de procedemento a lexislación laboral.

<sup>113</sup> Os arts. 82.3 LC, 108.7 LCG e 105.3 LCIB consideran estimado o recurso se o órgano competente non resolve (e notifica) de forma expresa no prazo.

<sup>114</sup> Os arts. 102.3 LCPV e 102.2 LCCeL matizan que conservará provisionalmente o seu dereito ao anticipo como se estivese prestando o seu traballo; isto é, parece que pode ser suspendido noutros dereitos económicos como o dereito ao retorno. Véxase a STS de 28 de decembro de 2003, comentada por LAMBEA RUEDA, A, en *Cuardenos Civitas de Jurisprudencia Civil*, nº 56, 2001, pp. 557 a 576.

<sup>115</sup> Por exemplo, fronte á anterior regulación da LGC de 1987, os arts. 17.5 LC e 18.5 LC permiten suspender cautelarmente o socio traballador nos seus dereitos e obrigacións como socio se así o prevén os estatutos, agás no dereito de voto na Asemblea Xeral.

<sup>116</sup> Así o existen expresamente, en sede de CTA, os arts. 109.3 LCLR, 102.4 LCCeL, 87.3 LC, 89.8 LCCV; por iso, mentres tanto, queda en suspenso o cómputo de prazos de prescripción ou caducidade para exercer accións ou afirmar dereitos. Véxase a STSJ de Cataluña (Social) de 5 de abril de 2001 (a Lei 7402/2001).

inclusiones e exclusiones dos socios traballadores no Réxime xeral da Seguridade Social. A pesar de que a Lei da Seguridade Social de 21 de abril de 1966 anunciaba “un réxime especial da Seguridade Social para os socios traballadores de cooperativas de produción” (art. 12.2.g), diversas normas posteriores (en especial, o Decreto de 13 de agosto de 1971) foron perfilando o réxime de opción, que finalmente se consolidou como réxime definitivo ao autorizar a disposición adicional 4ª.6 da LGC de 1987 ao Goberno para regular o “alcance, termos e condicións da opción prevista” na disposición adicional 4ª da propia lei. A disposición adicional 4ª do Texto refundido da lei de Seguridade Social, aprobado polo RD lexislativo 1/1994, de 20 de xuño, produciu a derogación da disposición adicional 4ª da LGC, pero mantén o sistema de opción, sinalando no seu número 1º o seguinte:

*“Os socios traballadores das cooperativas de traballo asociado gozarán dos beneficios da Seguridade Social, podendo optar a cooperativa entre as modalidades seguintes: a) como asimilados a traballadores por conta allea. Estas cooperativas quedarán integradas no Réxime xeral ou nalgún dos réximes especiais da Seguridade Social, segundo proceda, de acordo coa súa actividade; b) como traballadores autónomos no Réxime Especial correspondente.*

*As cooperativas exercerán a opción nos estatutos, e só poderán modificar a opción nos supostos e condicións que o Goberno estableza”<sup>117</sup>.*

Esta norma foi obxecto de desenvolvemento regulamentario, a través do: a) RD 225/1989, de 3 de marzo, sobre condicións de incorporación ao sistema seguridade social dos socios traballadores de cooperativas de traballo asociado, b) do Regulamento xeral sobre inscrición de empresas e afiliación, altas, baixas e variacións de datos de traballadores na Seguridade Social, aprobado polo RD 84/1996, de 26 de xaneiro, e c) do Regulamento xeral sobre cotización e liquidación doutros dereitos da Seguridade Social, aprobado polo RD 2064/1995, de 22 de decembro. Precisamente, ambos os regulamentos xerais foron modificados polo RD 1278/2000, de 30 de xuño, co obxecto de que o Goberno cumprise o mandato imposto pola disposición final 6ª da LC de adaptar as disposicións de Seguridade Social previstas

---

<sup>117</sup> Esta opción só é posible nas CTA e naquelas clases que se sometan ao seu réxime xurídico, pois a disposición adicional 4ª.2 asimila os socios traballadores das cooperativas de explotación comunitaria da terra a traballadores por conta allea. Ademais, a Disposición adicional 4ª.3 sinala que os socios traballadores as CTA e daquelas non son beneficiarios das prestacións do FOGASA, polo que non están obrigados a cotizar ao devandito fondo; véxase a STSJ de Cantabria (Social) de 15 de decembro de 1998.

para a contratación a tempo parcial para a súa aplicación ás sociedades cooperativas<sup>118</sup>. Desta normativa, en especial do RD 225/1989, queremos destacar que a opción compete á CTA, que poderá cambiar de Réxime de Seguridade Social, previa modificación dos estatutos e para todos os socios, unha vez transcorridos cinco anos desde a opción anterior. Se optou polo Réxime Xeral dos socios traballadores por conta allea, a CTA responde solidariamente da obrigaición de cotización dos socios traballadores, e de todas as obrigaicións que en materia de Seguridade Social son atribuídas aos empresarios<sup>119</sup>. De optar polo Réxime de autónomos, a CTA será responsable subsidiaria da obrigaición de cotización dos seus socios traballadores asimilados a traballadores por conta propia<sup>120</sup>.

En materia de prestación por desemprego, a pesar de que se recoñecía aos socios traballadores o dereito a gozar dos beneficios da Seguridade Social, a falta dunha regulación específica facilitou que os tribunais denegaran de forma sistemática ao socio traballador das CTA o dereito á prestación de desemprego<sup>121</sup>. Esta discriminación comezou a desaparecer coa aprobación do RD 1043/85, de 19 de xuño, polo que se amplía a protección por desemprego aos socios traballadores de cooperativas de traballo asociado. De acordo con esta norma regulamentaria, terán dereito a percibir a prestación de desemprego os socios traballadores das CTA incluídos no Réxime xeral da Seguridade Social, ou nalgún dos réximes especiais que teñan prevista tal continxencia, que cesaran de forma definitiva na prestación do seu traballo, perdendo os dereitos económicos derivados directamente da devandita prestación, por: a) expulsión improcedente da cooperativa declarada xudicialmente, ou b) por baixa obrigatoria por causas económicas, técnicas, organizativas, de produción ou derivadas de forza maior, constatadas pola autoridade laboral competente, así como por cesar na prestación do seu traballo durante o período de proba, por decisión unilateral da cooperativa. Esta protección por desemprego foi posteriormente ampliada polo RD 42/1996, de 19 de

---

<sup>118</sup> Véxase SÁNCHEZ CABANELAS, I., “Alta a tempo parcial dos socios traballadores nas cooperativas de traballo asociado segundo o RD 1278/2000”, *Cooperativismo e Economía Social*, nº 23, 2001, pp. 125 a 127.

<sup>119</sup> Conforme á doutrina da STS (Cont-Adm) de 25 de xaneiro de 1999 (Ar. 322), os socios traballadores que traballan noutra empresa por conta da cal están dados de alta no Réxime xeral da Seguridade Social, tamén deben ser dados de alta neste réxime pola CTA se esta é a opción efectuada nos estatutos.

<sup>120</sup> Corresponden aos socios traballadores as obrigaicións de afiliación, alta e cotización: STS (Cont-Adm) de 17 de outubro de 1992 (a Ley 5159-5/1993).

<sup>121</sup> ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup>. C., *La prestación...op. cit.*, pp. 121 a 125.

xaneiro, aos socios traballadores (incluídos no Réxime xeral da Seguridade Social, ou nalgún dos réximes especiais que teñan prevista tal continxencia) que por causas económicas, tecnolóxicas (técnicas, organizativas ou de produción conforme ao art. 47 ET) ou derivadas de forza maior, constatada pola autoridade laboral, se encontren en situación de: a) cesamento temporal, ou b) de redución temporal de xornada en polo menos unha terceira parte. Desta regulación queremos resaltar que os socios traballadores de duración determinada, e os indefinidos adscritos ao Réxime de autónomos, carecen de dereito á prestación de desemprego. Tamén, que a diferenza dos traballadores por conta allea (art. 51.8 ET), e agás que os estatutos da CTA dispoñan outra cousa, o socio traballador dado de baixa obrigatoria por causas económicas, técnicas, organizativas de produción ou de forza maior non ten dereito a ningún tipo de indemnización<sup>122</sup>.

***F).- Vicisitudes modificativas e extintivas da relación de traballo asociado***

*a).- Suspensións e excedencias*

Ao igual que na relación laboral, o socio traballador pode ser temporalmente suspendido na súa obrigaçión e dereito a prestar o seu traballo, polo tempo máximo fixado polo Consello Reitor<sup>123</sup>, e con perda dos dereitos e obrigaçións económicas derivados da prestación de traballo, aínda que co dereito a reincorporarse ao seu posto de traballo unha vez cesara a causa de suspensión<sup>124</sup>. Os demais efectos adicionais e particularidades da suspensión temporal dependen da concreta causa que a motive. Segundo a Lei de cooperativas aplicable, as causas de suspensión estarán tipificadas nos estatutos<sup>125</sup> e/ou na propia lei<sup>126</sup>.

---

<sup>122</sup> Así a STSJ de Madrid de 15 abril de 1989 (Ar. 3338) e (en caso de falecemento do socio) a STSJ de Galicia (Social) de 23 de outubro de 1999 (a Lei 3875/1996).

<sup>123</sup> A LGC de 1987 limitaba a tres anos a duración máxima da suspensión. Ningunha das leis de cooperativas vixentes contén norma similar, sendo posibles situacións nas que a CTA pode ter máis asalariados (que non computan por substituír a socios traballadores en suspensión ou excedencia) que socios traballadores.

<sup>124</sup> Arts. 45 a 48 ET e arts. 84 LC, 106 LCC-LM, 104 LCCeL, 124 LSCA, 107 LCIB, 106.5 LCLR.

<sup>125</sup> Os arts. 101.2 LCPV, 89.3.f) LCCV, 107.1 LCG, 64.8 LFCN, 116.2 LCCAT, sen ningunha restrición, remiten aos estatutos a regulación das excedencias e de calquera causa de suspensión ou extinción da relación de traballo asociado. O art. 73 LCAR tamén se remite aos estatutos, pero respectando a regulación da LC. O art. 115 LSCEX declara directamente aplicable como dereito mínimo a lexislación laboral, mellorable polos

As causas de suspensión previstas na lexislación cooperativa son:

- a) Incapacidade temporal do socio traballador. A falta de regulación cooperativa, que se entende por incapacidade temporal determinao o dereito laboral común, conforme ao cal a declaración do socio en situación de grande invalidez ou de invalidez permanente total ou absoluta dará lugar á baixa obrigatoria xustificada (art. 49.1.e) ET). Igual norma contén o parágrafo 2º, do art. 84.2 LC.
- b) Maternidade ou paternidade do socio traballador, risco durante o embarazo, e adopción ou acollida preadoptivo ou permanente de menores de cinco ou seis anos<sup>127</sup>. Só o art. 106.1.b) LCC-LM reproduce literalmente o art. 45.1.d) ET, cuxo art. 48.4 e 5 regula o tempo de suspensión de cada suposto, como e cando se pode gozar. Estes preceptos laborais foron modificados pola Lei 39/1999, de 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, que na súa disposición adicional 1ª establece: “poderán acollerse aos beneficios establecidos nesta lei, os socios traballadores ou socios de traballo das cooperativas e traballadores das sociedades laborais, durante os períodos de descanso por maternidade, risco durante o embarazo, con independencia do réxime de afiliación á Seguridade Social en que estivesen incluídos, coas peculiaridades propias da relación societaria”.
- c) Privación de liberdade do socio traballador, mentres non exista sentenza condenatoria. Conforme á xurisprudencia laboral relativa ao art. 45.1.g) ET, se o socio é sobresido ten dereito a reincorporase á cooperativa, e firme a sentenza condenatoria producirase a baixa

---

estatutos. O art. 105.4.e) LCCM declara aplicable con carácter de inderrogable a normativa estatal sobre excedencias por maternidade, paternidade, adopción de menores e igualdade de trato para a muller, mentres que o art. 106.3.f) remite as causas de suspensión ao que dispoñan os estatutos. Nada dispón sobre a extinción da relación de traballo asociado.

<sup>126</sup> Os arts. 84 LC, 104 LCCeL, 124 LSCA, 107 LCIB, 106.5 LCLR e 106 LCC-LM conteñen unha lista de causas de suspensión temporal, que os estatutos poden ampliar e mellorar. Máis problemática é a posibilidade de que as partes pactan a suspensión á marxe das causas legais e estatutarias; CHAVES RIVAS, A., “De las clases...op. cit.”, páx. 614 admíteo, mentres que MORGADO PANADERO, P., “El régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado”, *Actualidad Laboral*, nº 28, 2002, páx. 576, sostén que a LC o prohíbe.

<sup>127</sup> Menores de 5 anos na LCLR, a LSCA e a LC, e menores de 6 anos na LCC-LM, e LCIB. O risco de embarazo recóllese só no art. 106.1.b) LCC-LM. O art. 104.1.b) LCC-LM remite a regulación desta causa ao disposto na lexislación laboral.

obligatoria xustificada do socio por imposibilidade de prestar o traballo.

- d) Por razóns disciplinarias, se o prevén os estatutos.
- e) Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou de forza maior temporal. Para que esta suspensión sexa efectiva, a Asemblea Xeral<sup>128</sup> terá que declarar a necesidade de que, por algunha destas causas, pasen á situación de suspensión todos ou parte dos socios traballadores, así como o tempo de duración da suspensión. Se a suspensión non é colectiva, a Asemblea terá que determinar o número concreto de socios suspendidos, designándoos nominalmente, e os criterios obxectivos seguidos para a determinación. Os socios afectados poderán solicitar a baixa voluntaria, que se cualificará como xustificada<sup>129</sup>.
- f) Cumprimento do servizo militar, obrigatorio ou voluntario, ou servizo social substitutivo.
- g) As consignadas validamente nos Estatutos.
- h) Excedencia forzosa, por designación ou elección para cargo público ou no movemento cooperativo, que imposibilite a asistencia ao traballo do socio traballador<sup>130</sup>.

Os socios traballadores incurso nas algunhas destas causas de suspensión ou de excedencia forzosa conservarán o resto dos seus dereitos e obrigacións como socio, salvo aqueles suspendidos por razóns

---

<sup>128</sup> Os arts. 84.3 LC e 74.1 LCAR permiten a delegación estatutaria desta competencia. O art. 104.3 LCCeL especifica que será a proposta do Consello Reitor. Os arts. 106.3 LCC-LM, 124.3 LSCA esixen expresamente votación secreta. O art. 118.1 LCCAT condiciona o acordo da Asemblea a que a causa “afecte substancialmente ao bo funcionamento da cooperativa”. Esta causa de suspensión tamén se regula, no sentido indicado no texto, nos arts. 117.1 LSCEX, 107.3 LCG e 103.1 LCPV.

<sup>129</sup> Así o din expresamente os arts. 106.3 LCC-LM, 124.3 LSCA, 107.2 LCIB, e 106.6 LCLR.

<sup>130</sup> A LCCeL e a LC someten a estes socios a un réxime xurídico particular, por canto conservarán os dereitos e obrigacións establecidos na lei para os socios, excepto o dereito a percibir anticipos e retornos, o dereito ao voto e a ser elixido para ocupar cargos nos órganos sociais, debendo gardar segredo sobre aqueles asuntos e datos que poidan prexudicar os intereses sociais da cooperativa, e se durante a súa suspensión, a Asemblea Xeral acordase a realización de novas contribucións obrigatorias, estarán obrigados a realizalas no momento do seu reingreso. O art. 107.4 LCG sinala que a súa incorporación se producirá nun prazo non superior a un mes desde o cesamento da causa. Igual o art. 84.2 LC, que estende este prazo aos socios suspendidos por estar prestando o servizo militar.

disciplinarias e por privación de liberdade<sup>131</sup>. Ademais, algunhas leis de cooperativas permiten que os estatutos ou por acordo da Asemblea Xeral se limiten estes dereitos nos casos de suspensión por exercicio de cargo público ou no movemento cooperativo ou polas causas previstas nos estatutos<sup>132</sup>. Tamén hai que ter presente que nalgúns destes supostos, a lexislación cooperativa permite á CTA substituír os socios traballadores en suspensión ou excedencia forzosa mediante traballadores asalariados de duración determinada<sup>133</sup>.

A CTA tamén poderá prever e regular causas de excedencia voluntaria. Segundo a lei de cooperativas aplicable, a capacidade de autorregulación nesta materia pode estar ou non limitada pola necesidade de respectar unhas normas mínimas, distintas tamén segundo a lei de aplicación. Os estatutos (arts. 107.5 LCIB, 124.6 LSCA e 106.9 LCLR)<sup>134</sup>, ou o Regulamento de réxime interno (art. 84.6 LC) ou por acordo da Asemblea Xeral (art. 104.6 LCCeL) estableceranse os dereitos e obrigacións do socio en excedencia voluntaria, aínda que conforme á LC e á LCCeL esta regulación cooperativa debe respectar as seguintes normas: a) non terán dereito a reserva do posto de traballo, senón un dereito de preferente reingreso nas vacantes dos postos de traballo iguais ou similares ao seu, e b) terán os dereitos e obrigacións dos socios en excedencia forzosa.

*b).- Sucesión de empresas, contratas e concesións administrativas*

A relación de traballo asociado pode verse alterada ou extinguida por causas que non teñen a súa orixe na persoa do socio traballador senón por situacións que afectan a cooperativa como empresario. Ao respecto, a lexislación cooperativa, con algunha diferenza, regula os supostos de sucesión de empresa ou adquisición pola CTA da titularidade dunha empresa, centro de traballo ou unidade produtiva autónoma, e o cesamento da CTA, por causas non imputables á mesma, nunha contrata de servizos ou concesión administrativa facéndose cargo un novo empresario dos seus

---

<sup>131</sup> O art. 104.4 LCCeL parece indicar que o socio traballador suspendido por privación de liberdade perde todos os seus dereitos como socio. O art. 84.5 LC equipara o réxime dos socios traballadores privados de liberdade a socio en situación de excedencia forzosa.

<sup>132</sup> Arts. 106.4 LCC-LM, 106.7 LCLR, 107.3 LCIB. O art. 124.4 LSCA amplía esta facultade á suspensión por cumprimento do servizo militar.

<sup>133</sup> Esta cuestión é tratada *supra* no punto 3.B.b.3).

<sup>134</sup> Estes preceptos restrinxen as excedencias voluntarias aos socios traballadores con polo menos dous anos de antigüidade, mentres que o art. 46.2 ET só esixe un ano de antigüidade na empresa.



dereitos e obrigacións laborais<sup>135</sup>. Á regulación cooperativa de ambos os supostos xa nos referimos *supra* no punto 3.B.b.1), ao que nos remitimos, así como tamén ao disposto no art. 44 ET<sup>136</sup>. Só debemos resaltar que a lexislación cooperativa, a diferenza da laboral, non regula outras figuras xurídicas que afectan a relación de traballo asociado, como a cesión de traballadores, que os tribunais resollen aplicando o art. 43 ET<sup>137</sup>.

*c).- Extinción da relación de traballo asociado: baixa obrigatoria por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior*

A extinción da relación de sociedade que existe entre o socio traballador e a cooperativa leva aparellada a extinción da relación de traballo asociado que nace dela. En consecuencia, a decisión do socio de darse voluntariamente de baixa, ou a baixa obrigatoria acordada polo Consello Reitor, produce necesariamente o cesamento definitivo na prestación de traballo cooperativizada. A baixa, voluntaria e obrigatoria, e as causas de expulsión da cooperativa regúlanse nas leis de cooperativas, con carácter xeral, para todos os socios e para toda clase de cooperativas, aínda que as CTA contan en toda a lexislación cooperativa cun suposto específico: a baixa obrigatoria por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou derivadas de forza maior.

Ningunha das leis de cooperativas que regulan esta causa de baixa obrigatoria determina que se entende por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou de forza maior<sup>138</sup>. A asimilación conceptual ao despedimento colectivo do art. 51 ET, permitiríanos entender que concorren estas causas cando “a adopción das medidas propostas contribúa, se as aducidas son económicas, a superar unha situación económica negativa da empresa ou, se son técnicas, organizativas ou de produción, a garantir a viabilidade futura da empresa e do emprego na

---

<sup>135</sup> Sobre o concepto de sucesión de empresa, véxase a STSJ de Andalucía de Granada (Social) de 15 de outubro de 1997 (a Lei 1216/1997), e sobre a sucesión de empresa por cambio de contrata ou titularidade dunha concesión administrativa, sen transmisión da infraestrutura básica, a STSJ das Illas Baleares (Social) de 16 de novembro de 1998 (a Lei 5179/1999).

<sup>136</sup> Con maior detalle en: ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup>. C., *La prestación...op. cit.*, pp. 75 a 77.

<sup>137</sup> Véxase entre as máis recentes, a STSJ de Castela-A Mancha (Social) de 14 de xullo de 2000 (a Lei 223053/2000).

<sup>138</sup> Regulan esta causa de baixa todas as leis menos a LCMM, la LFCN e a LCCV, respecto das cales é de aplicación supletoria a LC.

mesma a través dunha mellor adecuada organización dos recursos”. Non obstante, a lexislación cooperativa parece máis esixente por canto permite entender que a adopción do acordo de baixa dos socios traballadores debe ser necesario, calquera que sexa a causa existente, “para manter a viabilidade empresarial da cooperativa”<sup>139</sup>; isto é, non chega con que exista algunha das causas de referencia se a viabilidade empresarial da cooperativa non está comprometida<sup>140</sup>.

Compete á Asemblea Xeral, en primeira instancia, valorar se existe algunha destas causas e acordar, no seu caso, se é necesario reducir con carácter definitivo o número de postos de traballo da cooperativa ou modificar a proporción das cualificacións profesionais do colectivo que a integra, en cuxo caso a Asemblea<sup>141</sup> debe determinar o número e identidade dos socios traballadores que deben darse de baixa, que terá a consideración de baixa obrigatoria xustificada. Co propósito de non agravar a situación económica do socio cesante por causas que non se lle poden imputar, a lexislación cooperativa modifica a regulación xeral do reembolso das contribucións ao capital social. Neste punto, a regulación varía notablemente segundo cal sexa a lei cooperativa aplicable. Algunhas leis obrigan á devolución inmediata ao socio de todas as súas contribucións ao capital social (arts. 103.2 LCPV, 117.2 LSCEX, 107.3 LCG<sup>142</sup>), ou permiten o seu adiamento ata un ano como máximo (art. 108.2 LCIB), salvo que os estatutos, desde a constitución da CTA ou cunha antelación non inferior a dous anos desde a data das baixas, estableceran expresamente que non sexa de aplicación este prazo especial de reembolso (arts. 107.3

---

<sup>139</sup> Esta condición non se esixe para suspender temporalmente a prestación de traballo do socio traballador por estas mesmas causas, salvo no art. 74.1 LCAR. Para a baixa obrigatoria esíxena expresamente os arts. 85.1 LC, 74.1 LCAR, 105.1 LCCeL, 125.1 LSCA, 107.1 LCC-LM, 108.1 LCIB, 106.10 LCLR, 117.2 LSCEX, 103.2 LCPV, e 118.2 LCCAT. Polo contrario, o art. 107.3 LCG non a recolle.

<sup>140</sup> Neste sentido: CABEZA PEREIRO, J., “Baixas obrigatorias e suspensións colectivas –por causas económicas, tecnolóxicas e de forza maior– dos socios das cooperativas de traballo asociado, e percepción de prestacións de desemprego”, *Cooperativismo e Economía Social*, nº 9, 1994, páx. 60.

<sup>141</sup> Os arts. 107.1 LCC-LM, 125.1 LSCA esixen que sexa en votación secreta. O art. 85.1 LC permite que nos estatutos se atribúa ao Consello Reitor esta competencia de designar os socios concretos. O art. 107.1 LCC-LM permite á Asemblea Xeral delegar esta competencia no Consello Reitor. Tamén permite a delegación estatutaria o art. 105.1 LCCeL.

<sup>142</sup> A xurisprudencia e a doutrina interpretan que o termo “inmediata” se entende como posterior á baixa efectiva: STCT de 22-2-1989 (Ar. 443); CABEZA PEREIRO, J., “Baixas obrigatorias...op. cit.”, páx. 59.

LCC-LM, 125.3 LSCA). Outras, polo contrario, distinguen entre contribucións voluntarias e obrigatorias ao capital social, concedendo ao socio un dereito ao reembolso inmediato das súas contribucións voluntarias, e sometendo a devolución das contribucións obrigatorias a un prazo máximo de dous anos, inferior ao permitido con carácter xeral para a baixa do socio (arts. 118.3 LCCAT, 85.2 LC, 106.10 LCLR<sup>143</sup>), que algunhas leis obrigan a pagar mensualmente (arts. 85.2 LC, 106.10 LCLR, 105.2 LCCeL), e incluso a que se devolvan no período económico en que se produce a baixa se a CTA ten “dispoñibilidade de recursos económicos obxectivables” (arts. 85.2 LC, 106.10 LCLR, 105.2 LCCeL). En calquera caso, os importes pendentes de reembolso reportarán o interese legal do diñeiro que de forma anual deberá aboarse ao ex socio<sup>144</sup>, ao que algunhas das leis de cooperativas recoñecen o dereito ao reingreso, de crearse novos postos de traballo de contido similar ao que ocupaban nos dous anos seguintes á baixa<sup>145</sup>, que non existe na lexislación laboral nin na LC, nin tampouco na LCCAT.

Aínda que non todas as leis de cooperativas, algunhas someten á autoridade laboral competente a constatación da existencia da causa alegada pola Asemblea Xeral para acordar a baixa de todos ou parte dos socios traballadores (arts. 108.1 LCIB, 106.10 LCLR, 107.2 LCC-LM, 125.2 LSCA). Unha previsión legal que é congruente coa preceptiva intervención da autoridade laboral no trámite do recoñecemento da prestación de desemprego (art. 4 RD 1043/1985)<sup>146</sup>.

### **G).- Cuestións contenciosas**

A dual condición ou calidade dos socios traballadores ten tamén o seu reflexo en caso de conflito coa CTA, ao atribuír toda a lexislación cooperativa ou coñecemento da cuestión contenciosa á competencia de distintas ordes xurisdicionais; á xurisdición civil (aos xulgados do

---

<sup>143</sup> Os arts. 105.2 LCCeL e 74.2 LCAR permiten que os estatutos amplíen este prazo ata un máximo de catro anos.

<sup>144</sup> Así se recoñece expresamente nos arts. 85.2 LC, 106.10 LCLR, 105.2 LCCeL, 74.2 LCAR.

<sup>145</sup> Dous anos nos arts. 103.2 LCPV, 117.2 LSCEX, 108.2 LCIB, e tres anos no art. 107.3 LCG.

<sup>146</sup> O art. 118.5 LCCAT sinala que se a autoridade laboral competente para o recoñecemento da prestación de desemprego non declara tal situación porque non se constatan as causas aducidas pola Asemblea Xeral para a suspensión ou baixa obrigatoria, o socio/s afectados reingresarán na cooperativa.

mercantil) compétenlle as controversias relacionadas cos dereitos e obrigacións derivados da condición de socio, e aos órganos da xurisdición social cantas cuestións contenciosas se susciten entre a CTA e o socio traballador relacionadas cos dereitos e obrigacións derivados da prestación de traballo como actividade cooperativizada. Actualmente, esta atribución de competencia á xurisdición social establécese no art. 2.ñ) do RD lexislativo 2/1995, de 7 de abril, polo que se aproba o Texto refundido da lei de procedemento laboral, que concorda coa que conteñen a maior parte das leis de cooperativas<sup>147</sup>. Algunhas das leis autonómicas especifican que cuestións quedan sometidas ao coñecemento dos órganos xurisdicionais da orde social por afectar exclusivamente a especial relación socio-laboral entre a CTA e os socios traballadores, que non tendo carácter de *numerus clausus*, son as relativas: a) á percepción dos anticipos laborais ou societarios, ou das prestacións complementarias ou substitutivas (retornos) dos mesmos, na medida que sexan esixibles<sup>148</sup>; b) aos recursos por sancións impostas polas normas de disciplina socio laboral; c) ás situacións de suspensión ou traballo e excedencias; d) a materias de Seguridade Social<sup>149</sup>; e) ao acceso do traballador asalariado á condición de socio traballador<sup>150</sup>, e f) en xeral, as relativas aos dereitos e obrigacións derivados das normas internas de réxime do traballo asociado<sup>151</sup>. En definitiva, as materias que neste traballo agrupamos baixo a expresión estatuto profesional do socio traballador.

Os órganos da xurisdición laboral resolverán a cuestión contenciosa entre a CTA e o socio traballador pola súa condición de tal segundo o

---

<sup>147</sup> Arts. 87.1 LC, 89.8 LCCV, 109.1 LCG, 105.4.h) LCCM, 64.11 LFCN, 118.1 LSCEX, 107.1 LCCeL, 106.1 LCIB, 72.10 LCAR, 109.1 LCLR, 104 LCPV, 108.1 LCM-LM.

<sup>148</sup> Véxase a STS (civil) de 3 de febreiro de 1997 (a Lei 1440/1997).

<sup>149</sup> A STSJ da Comunidade Valenciana (Social) de 3 de abril de 2001 (a Lei 7449/2001) sinala que as cuestións relativas á alta na Seguridade Social dos socios traballadores son competencia da orde social, e non do Contencioso-Administrativo, polas repercusións que este acto ten sobre as prestacións por desemprego.

<sup>150</sup> Conteñen esta enumeración os arts. 108.2 LCC-LM, 104 LCPV, 118.2 LSCEX. Esta última lei non fai referencia aos contenciosos por acceso de traballadores á condición de socios.

<sup>151</sup> Véxase a STSJ de Navarra (Civil e Penal) de 2 de xuño de 2003 (a Lei 1448616/2003) sobre a competencia dos órganos da xurisdición social para resolver se o despedimento do socio traballador como director xerente dunha CTA produce tamén a perda da condición de socio.

sistema de prelación de fontes que establece a propia lexislación cooperativa, que con algunhas variacións segundo a lei aplicable é o seguinte: con carácter preferente, a Lei de cooperativas, os estatutos e o regulamento de réxime interno, os acordos validamente adoptados polos órganos sociais das cooperativas, e, en xeral, os principios cooperativos<sup>152</sup>. No seu defecto, aplicaranse por analogía as disposicións da lexislación laboral<sup>153</sup>.

A diferenza da LGC de 1987 que regulaba un procedemento especial, conforme a toda a lexislación cooperativa vixente, o xuíz ou tribunal do social competente tramitará a cuestión contenciosa conforme ao proceso laboral aplicable<sup>154</sup>, coa única particularidade de que a conciliación laboral previa é substituída pola vía cooperativa previa<sup>155</sup>, polo menos, nas leis de cooperativas que esixen o anterior esgotamento desta para acudir en amparo aos tribunais<sup>156</sup>.

## 6.- Réxime xurídico dos traballadores da CTA

Como non podía ser doutra forma, os traballadores asalariados da CTA teñen os mesmos dereitos e obrigacións que a lexislación laboral reconece aos traballadores por conta allea de calquera empresario, en función da modalidade de contratación que o una á cooperativa. Adicionalmente, a lexislación cooperativa obriga a recoñecer aos traballadores das CTA certos

---

<sup>152</sup> Os principios cooperativos como preferente fonte de dereito é recordado polos arts. 87.1 LC, 108.2 LCC-LM, 104 LCPV, 106.1 LCIB, 107.1 LCCeL. O art. 118.1 LSCEX só se refire á propia lei e aos estatutos.

<sup>153</sup> A LC, a LCLR, a LCAR, a LCIB, e a LSCEX non fan referencia á aplicación supletoria da lexislación laboral, pero a súa aplicación parece inevitable tanto polas similitudes entre a relación socio-laboral e a estritamente laboral, como porque se refiren á aplicación “preferente” da lexislación cooperativa. Véxase a STS (social) de 19 de maio de 1987 (a Lei 12247-JF/0000).

<sup>154</sup> Na STS (civil) de 26 de xaneiro de 1999 (Ar. 322) afirmase que se a sentenza firme anula o acordo de expulsión do socio, este debe reintegrarse á CTA como socio con efectos desde o día que se acordou a expulsión.

<sup>155</sup> En materia de arbitraje, o art. 2.2 da *Lei de Arbitraje de 5 de decembro de 1988*, exclúe expresamente do seu ámbito as arbitrajes laborais. En igual sentido o art. 109.2 LCG, pero o art. 89.8 LCCV admítea expresamente unha vez esgotada a vía interna cooperativa.

<sup>156</sup> Non o esixía a LGC de 1987, por iso a comparecencia do Consello Reitor ao acto de conciliación ante o servizo de mediación e arbitraje competente, supón a súa renuncia ao privilexio que supón a vía cooperativa previa; STS (social) de 4 de novembro de 1985 (a Lei 10469-JF/0000).

beneficios, vantaxes e dereitos “societarios”, sendo uns comúns a toda clase de cooperativas e outros exclusivos dos traballadores das CTA.

Comezando polos primeiros, nas cooperativas con máis de 50 traballadores (30 na LCLR e na LCIB, 25 na LCC-LM), un deles necesariamente formará parte como vogal do Consello Reitor, sendo elixido e revogado polo órgano de representación dos traballadores ou polos propios traballadores<sup>157</sup>. A cooperativa poderá recoñecer aos traballadores o dereito a participar nos resultados positivos do exercicio económico, tendo esta retribución carácter laboral<sup>158</sup>, pero se é unha CTA algunhas leis de cooperativas obrigan a recoñecer este dereito patrimonial aos asalariados que non poden ser socios, establecendo ademais un contido mínimo á súa participación<sup>159</sup>.

Exclusivamente para as CTA (e outras clases de cooperativas sometidas parcial ou totalmente ao seu réxime xurídico), e como forma de evitar que se supere o límite xeral de traballo asalariado, algunhas leis de cooperativas dispoñen que os estatutos poderán regular o procedemento polo que os traballadores da cooperativa poden acceder á condición de socios<sup>160</sup>. No ámbito das leis de cooperativas que gardan silencio sobre este particular, conforme ao principio de liberdade de pactos que recoñece toda a lexislación cooperativa española, os estatutos da CTA tamén poderán regular este dereito.

Pero á marxe deste posible dereito estatutario, a práctica totalidade da lexislación cooperativa española vixente recoñece a certos traballadores o

---

<sup>157</sup> A regulación deste precepto presenta algunhas diferenzas segundo a lei aplicable; véxanse os arts. 33.3 LC, 41.1 LCCM, 37.3 LFCN, 47.2 LCLR, 43.1 LCG, 58.4 LSCA, 44.2 LCC-LM, 49.4 LCIB e 37.3 LSCEX. O art. 38.5 LCAR difire a existencia deste dereito aos estatutos. A LCCAT e a LCCV non o recoñecen, aínda que non o impiden. A LCPV tampouco, aínda que obriga as cooperativas con comisión de vixilancia a que un dos seus membros sexa un traballador con contrato por tempo indefinido (art. 50.2).

<sup>158</sup> Arts. 58.5 LC, 66.5 LCCAT, 51.1 LFCN, 72.3 LCLR, 65.3 e 68.3 LCCV, 74.5 LCCyL, 68.6 LCC-LM, 80.4.b) LCIB, 58.3 LCAR, 67.5 LCPV, 67.3 LCG, 60.2.e) LCCM. A LSCEX e a LSCA non recollen esta posibilidade.

<sup>159</sup> É o caso dos arts. 110.3 LCG, 60.2.e) ao final LCCM, parágrafo 3º do art. 113.10 LSCEX, e parágrafo 2º do art. 99.5 LCPV que dispoñen que a participación dos asalariados da CTA non será inferior ao 25% do retorno cooperativo acreditado ao socio traballador que preste igual ou similar actividade cooperativizada. Perderá este dereito o traballador que rexeite ou non exerza o dereito a ingresar como socio traballador.

<sup>160</sup> Arts. 80.8 LC, 110.2 LCLR, 102.7 LCIB, 100.6 LCCeL, 99.5 LCPV, 110.2 LCG, 113.10 LSCEX. Na doutrina, por todos: ORTIZ LALLANA, M<sup>a</sup>. C., *La prestación... op. cit.*, pp. 26 a 31.

dereito a ingresar como socio traballador<sup>161</sup>. Non se trata dunha simple expectativa de dereito a ser socio, derivada do principio de portas abertas ou de libre adhesión, como a que ten toda persoa que cumpra os requisitos legais e estatutarios para ingresar como socio da cooperativa, senón dun auténtico dereito subxectivo do traballador asalariado que cumpra todo o anterior para ingresar como socio traballador da CTA. O procedemento polo que poden acceder á condición de socio, segundo a lei de cooperativas aplicable, será o procedemento xeral ou o procedemento específico establecido ao efecto nos estatutos ou por acordo da Asemblea Xeral da CTA. Os requisitos ou condicións particulares aos que se somete o nacemento deste dereito subxectivo varían segundo a lei cooperativa aplicable, estando uns relacionados coa situación do traballador na CTA e outros coa situación da cooperativa. En relación coa persoa do traballador, ademais de reunir os requisitos legais e estatutarios para ser socio traballador (excepto superar o período de proba), é norma xeral na nosa lexislación esixir que se trate dun traballador fixo ou indefinido (a tempo completo ou parcial)<sup>162</sup>, cunha certa antigüidade na empresa (non necesariamente como traballador fixo)<sup>163</sup>, e que solicite a alta como socio traballador no prazo legal (entre seis e doce meses, segundo a Lei aplicable) ou estatutario establecido ao efecto<sup>164</sup>. En relación coa cooperativa, a LC e a LCCeL condicionan o nacemento deste dereito a que a CTA superase o límite legal de contratación de traballo asalariado<sup>165</sup>. Finalmente, a LCCAT

---

<sup>161</sup> Este dereito recollíase xa no art. 48.3 da lei xeral de cooperativas de 1974 (BOE núm. 305, de 21-12-1974) aínda que non na LGC de 1978.

<sup>162</sup> A excepción establécese o art. 110.2 LCG ao referirse en xeral ao “traballador con máis de dous anos na cooperativa”. O art. 113.10 LSCEX concede tamén este beneficio aos traballadores que fosen contratados en fraude de lei conforme á lexislación laboral.

<sup>163</sup> Máis dun ano nos arts. 99.5 LCPV, 113.10 LSCEX, 64.4 LFCN, 120.6 e 121.3 LSCA e 72.4 LCAR; máis de dous anos nos arts. 103.3 LCC-LM, 110.2 LCG, 105.3 LCCM, 100.6 LCCeL, e 80.8 LC; máis de tres anos no art. 102.7 LCIB; e máis de cinco anos no art. 110.2 LCLR.

<sup>164</sup> O art. 105.3 LCCM, a modo de sanción para o traballador que non exercite este dereito, permite á cooperativa aplicar os períodos de proba ou de espera que establezan os estatutos. En igual sentido, a LCCV (que non recoñece expresamente este dereito subxectivo) dispón que o traballador que renunciase á súa incorporación como socio non poderá volver a solicitar o seu ingreso ata que transcorran cinco anos, agás acordo do Consello Reitor noutro sentido.

<sup>165</sup> Arts. 80.8 LC e 100.6 LCCeL. Quizais respondendo ás críticas doutrinarias (TRUJILLO DÍEZ, *Cooperativas...op. cit.*, pág. 144), este último precepto obriga a que os estatutos fixen un “réxime de preferencia” para acceder á condición de socio dos traballadores indefinidos con máis de dous anos de antigüidade “se a cooperativa incorpora novos socios”.

vixente non recoñece este dereito, e a LCCV só llelo recoñece aos socios de traballo (art. 21)<sup>166</sup>.

---

<sup>166</sup> O art. 89.5 LCPV permite que os estatutos da CTA establezan a favor dos socios un dereito preferente a adquirir as participacións do socio falecido, pero este dereito cederá ante a solicitude de ingreso como socio do sucesor que sexa traballador da CTA e reúna os requisitos para ser socio traballador.