

CES
COOPERATIVISMO E ECONOMÍA SOCIAL
Núm. 39 (2016-2017), páxs. 471-477
ISSN: 1130-2682

**COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO Y ESTATUTO
JURÍDICO DE SUS SOCIOS TRABAJADORES**

GEMMA FAJARDO (Dir.) y MARÍA JOSÉ SENENT (Coord.)

EDITORIAL TIRANT IO BLANCH, VALENCIA, 2016

JOSÉ DAVID ORTEGA RUEDA*

* Doctor en Derecho de la Unión Europea. Profesor de Derecho mercantil en CUNEF. Email: jose.ortega@cunef.edu.

La obligación esencial de todo jurista reside en ofrecer soluciones útiles a los retos y desafíos que se presentan en las diferentes facetas que componen la realidad humana. Una de las esferas donde la sensibilidad jurídica debe estar más afinada es el ámbito laboral, toda vez que el trabajo constituye una de las bases fundamentales para la realización de las potencias del hombre. Además de resultar esencial para la obtención de ingresos que sostienen la economía familiar y de colaborar al desarrollo social, al canalizar nuestras energías hacia labores productivas que redundan en beneficio del bien común, el trabajo es, por encima de todo, expresión y fundamento de la dignidad humana. Vivimos en el tiempo y abrazados a la historia que, peldaño a peldaño, se construye sobre el esfuerzo y sacrificio de las generaciones que se van sucediendo. En la creación de este acervo, de esta riqueza material y espiritual, se halla un atisbo de trascendencia, una razón de ser que se sitúa por encima de nosotros mismos. El trabajo no debe concebirse como una actividad meramente egoísta, encaminada a la sola obtención de un beneficio individual e inmediato, sino que encarna una de las formas más elevadas de solidaridad, pues en él se articulan las fuerzas del presente para lograr un futuro mejor. Evocando a Antoine de Saint-Exupéry, ésta es la verdadera naturaleza de la actividad laboral: recordarnos que «no hemos heredado la tierra de nuestros antepasados, sino que la tenemos prestada de nuestros hijos».

Por ese motivo, especialmente en momentos de crisis económica, cualquier respuesta que ayude a maximizar el empleo sin descuidar su connatural dimensión humana debe ser especialmente bienvenida. La institución jurídica analizada en la obra que ahora nos ocupa, titulada *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, debe considerarse, por derecho propio, una solución idónea para dinamizar el mercado laboral desde la perspectiva del ordenamiento mercantil. Nuestras primeras palabras no pueden menos que elogiar dicho estudio. Expertamente dirigido y coordinado, respectivamente, por D.^a Gemma Fajardo García, profesora titular de Derecho mercantil de la Universitat de València, y por D.^a María José Senent Vidal, profesora titular de Derecho mercantil de la Universitat Jaume I, ha sido llevado a término por un magnífico elenco de profesores y profesionales, tanto españoles como internacionales. Una simple vista del índice anuncia el tratamiento exhaustivo del que ha sido objeto el tema, mientras que la posterior lectura nos ratifica esa ya inmejorable impresión inicial. De este modo, en la presente reseña nos resulta del todo imposible centrarnos en algunos capítulos concretos en detrimento de otros, por lo que nos vemos obligados a observar a vista de pájaro este cabal relato jurídico.

En líneas generales, la obra se articula en tres grandes secciones: en primer lugar, se realiza una aproximación a la figura jurídica de la cooperativa de trabajo asociado (en adelante, CTA) —capítulos I a X—; en segundo término, se trata la

problemática relativa a la relación de los socios trabajadores con la sociedad —capítulos XI a XXI—; y, por último, se abordan una serie de cuestiones de diversa casuística sobre esta forma de organizar el trabajo y se analizan las tipologías concretas de CTA existentes —capítulos XXII a XXXIV—.

Centrándonos en el primer punto, hemos de comenzar refiriéndonos al fundamento jurídico y económico que sirve de premisa para la configuración de las CTA: el paradigma de la economía social que, entre otros aspectos, se basa en la participación de los trabajadores en la empresa. Ello ya aparece consagrado en el artículo 129.2 de la Constitución Española, donde se establece tres mandatos consecutivos a los poderes públicos: primero, la promoción eficaz de las diversas formas de participación en la empresa; segundo, el fomento, mediante una legislación adecuada, de las sociedades cooperativas; y tercero, el establecimiento de medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. Entendido en su conjunto, este precepto dispone un único deber público, consistente en garantizar que los trabajadores puedan acceder a la dirección, a la propiedad y a los beneficios de la empresa. Esto es lo que debemos entender por la expresión *diversas formas de participación en la empresa*. Para lograr esta finalidad se recurre a la forma más genuina y amplia de participación en nuestro ordenamiento, las sociedades cooperativas, y además, como culminación a este sistema, se prevé expresamente un modelo de propiedad integral de la empresa por parte de los socios trabajadores, en el que confluye la titularidad de la empresa con la prestación laboral.

En definitiva, la actividad cooperativizada consiste en la puesta en común de trabajo como prestación esencial de cada uno de los socios. Esto es, aunque dichos socios deben realizar una aportación patrimonial al capital social de la sociedad, lo que regirá la distribución de los beneficios será su trabajo personal en las actividades desarrolladas. La finalidad teleológica de esta modalidad societaria no es otra que promover la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo, derribándose la tradicional separación entre la propiedad de los medios de producción y la fuerza laboral que en ellos se despliega. Este propósito se puede llevar a término tanto de modo originario, constituyéndose una sociedad cooperativa por un grupo de personas que a su vez van a trabajar en ella, como de manera derivativa, mediante la transmisión de una empresa ya existente a sus empleados. Huelga decir que acudir a esta última vía puede ayudar a resolver situaciones de crisis empresarial, evitando la pérdida de puestos de trabajo. Por esta razón, resulta un instrumento que debe ser tenido muy en cuenta por los operadores jurídicos para facilitar soluciones adecuadas en tales momentos.

Tras esta panorámica general sobre la forma cooperativa de organización del trabajo, la obra se centra en la categoría específica de las CTA. Siguiendo el artículo 80.1 de la *Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas*, su objeto consiste en «proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal

y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros». En otras palabras, la CTA se define como una tipología de sociedad cooperativa específicamente concebida para que sus socios trabajen de manera inmediata en ella, potenciándose así el fenómeno del autoempleo.

De lo anterior derivan sus características fundamentales, que aparecen enumeradas en los siguientes apartados del precepto referido *ut supra*. Primero, sólo pueden ser socios trabajadores las personas físicas —las cuales, naturalmente, deberán tener la capacidad legal necesaria para contratar la prestación de su trabajo—, no las personas jurídicas. Segundo, la naturaleza societaria de la relación entre la CTA y sus socios trabajadores, los cuales pueden coexistir con trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena, cuya relación con la CTA tendrá carácter laboral. Tercero, la preferencia que se da al trabajo cooperativo por encima de la contratación laboral, circunstancia que se manifiesta en la limitación a un 30% de las horas/año que pueden realizar los trabajadores con contrato por cuenta ajena. Cuarto, la protección que se ofrece a los socios trabajadores, que serán tratados de modo similar a los trabajadores por cuenta ajena. Quinto, el derecho a percibir periódicamente, en un plazo no superior a un mes, anticipos societarios, cuya cuantía se determinará según cuál haya sido su participación en la actividad cooperativizada y que se percibirán a cuenta de los excedentes de la sociedad, sin tener la consideración de salario. Y sexto, la íntima relación entre el ámbito laboral y el societario: de un lado, porque se prevé la posibilidad de que los trabajadores por cuenta ajena puedan acceder a la condición de socios trabajadores; y del otro, porque la pérdida de la condición de socio trabajador provocará, *ipso facto*, el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa.

El régimen jurídico por el que se disciplina la relación del socio trabajador con la CTA es pormenorizadamente analizado en los siguientes capítulos. Como ya hemos expresado, el núcleo de esta institución jurídica consiste en un derecho que, en paralelo, constituye una obligación: el trabajo en común de los socios trabajadores, quienes deberán participar en la actividad cooperativizada que ellos mismos autogestionan. De este modo se realizan los valores de la autoayuda, el convencimiento de los asociados de que ellos podrán controlar mejor su propio destino, y la autorresponsabilidad, pues la supervivencia de la CTA dependerá, en última instancia, de la diligencia y el esfuerzo que realicen sus socios. En consecuencia, deberá vertebrarse un sistema de derechos y obligaciones que sea acorde con tales propósitos.

En lo relativo a los derechos de los socios trabajadores, siguiendo el esquema tradicional del ordenamiento societario, se clasificarían en tres grandes categorías en virtud de su naturaleza o alcance: los económicos, los políticos y los de carácter mixto. Comenzando por los derechos económicos, están los derechos a participar en el reparto de los resultados económicos positivos —que puede llevarse a térmi-

no mediante el cobro del ya referido anticipo—, a cobrar intereses, a que el valor de sus aportaciones sea actualizada y a recibir la liquidación de las mismas. Los derechos políticos, por su parte, habilitan a sus socios a solicitar la convocatoria de la asamblea —así como a asistir a ella y a participar con voz y voto, formulando las propuestas de votación que crea oportunas—, a sufragio activo y pasivo para los cargos de la CTA, a impugnar los acuerdos sociales y a solicitar que se ejerza la acción de responsabilidad, que se practique la auditoría de las cuentas anuales y que se disuelva judicialmente la cooperativa. Por último, los derechos mixtos hacen referencia a la posibilidad de acceder a la condición de persona socia y a dejar de serlo —lo que deberá matizarse si se hubiere establecido cualquier pacto de permanencia—, de adquirir o transmitir las aportaciones al capital, de participar en la actividad económico-social de la CTA y de ser debidamente informado.

Por lo que respecta a sus obligaciones, se catalogarían siguiendo el mismo patrón. En primer lugar, las obligaciones económicas abarcan el deber de desembolsar las aportaciones al capital, la prohibición de realizar actividades de competencia con la CTA y, en definitiva, cumplir el resto de compromisos económicos que se hubiesen asumido frente a la sociedad cooperativa. En segundo término, las obligaciones políticas contemplan el cumplimiento de los acuerdos que se hubieren adoptado en el seno de la sociedad, la aceptación de quienes hubiesen resultado elegidos para desempeñar cargos sociales, la participación en las actividades de formación y promoción dentro de la cooperativa, así como la observancia de los deberes específicos que hubiese asumido por razón de su cargo. Finalmente, las obligaciones mixtas se refieren al deber de secreto y, especialmente, a la participación en las actividades de la CTA.

Tal actuación se realiza a través de la prestación que se haya contratado entre el socio trabajador y la CTA. Como dijimos anteriormente, esta tipología de trabajo cooperativo es de naturaleza societaria, aunque alguna de sus características esenciales bien puede acabar recordándonos a los contratos laborales por cuenta ajena. Para empezar, atendiendo a su estructura formal, la prestación se deriva de un acuerdo *inter partes* por el que una persona física pone su esfuerzo a disposición de la CTA para generar bienes o servicios destinados a ser utilizados por la comunidad —o, expresándolo en otros términos, es una actividad voluntaria, personal y socialmente productiva—. Ello nos insinúa su segundo signo distintivo: se trata de un trabajo dependiente y por cuenta ajena, ya que el socio se halla dentro del ámbito de organización y dirección de la CTA, que se arroga la utilidad del trabajo realizado a cambio de una contraprestación económica. Por último, la tercera propiedad sería que nos hallamos ante un trabajo remunerado, aunque no en virtud de un salario, sino mediante la fórmula ya mencionada de los anticipos societarios. Así las cosas, no es de extrañar que nuestro ordenamiento recurra a instituciones de Derecho laboral para disciplinar determinadas circunstancias: de un lado, se prevé que el sistema de protección de la Seguridad Social comprenda

a los socios trabajadores; y del otro, se establece que, frente a los litigios que se promuevan entre la CTA y sus socios por la prestación de sus servicios, sean competentes los órganos jurisdiccionales del orden social.

Visto todo lo anterior, no cabe duda que el vínculo entre socio trabajador y CTA puede calificarse como *sui generis*. Centrándonos en el ámbito temporal de dicha relación, ésta se extendería desde el instante en que la persona deviene socio —ya sea por constituirse una CTA o por adherirse a una ya existente— hasta que causa baja, que puede ser voluntaria, obligatoria o por expulsión. Mientras que la primera sería fruto de una decisión autónoma del socio trabajador, la segunda trae causa de la pérdida de los requisitos, legales o estatutarios, para seguir ostentando la condición de socio. O lo que es lo mismo, se dejan de tener las condiciones objetivas para trabajar —como sucedería, por ejemplo, por una incapacidad permanente del socio, aunque también podría originarse en causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor; o bien en el contexto de una sucesión de empresas—. La expulsión, por su parte, es una forma de sanción de la CTA al socio trabajador por la infracción de sus obligaciones —aunque no se trata de la única vía de penalización, pues podría limitarse a suspender alguno de sus derechos—. En cualquier caso, toda baja habría que respetar el procedimiento oportuno, liquidándose las aportaciones que el socio trabajador hubiese entregado a la CTA.

A modo de cierre, la última parte del estudio termina de agotar el análisis científico que se puede realizar a propósito de las CTA. Se tratan así temas de diversa índole que, por su amplitud, únicamente podemos relacionar: la articulación de sus recursos financieros, el tratamiento de sus resultados económicos, la organización de la protección social de los socios trabajadores, el régimen de prevención de riesgos laborales, el funcionamiento del sindicalismo y la participación colectiva, su régimen fiscal específico, las políticas públicas de promoción de este tipo de empresas en España y la ordenación de la contratación pública. Finalmente, se examinan las tipologías concretas de CTA, cada una con su casuística específica por razón de la actividad que llevan a cabo en el medio económico: las que pretenden una iniciativa social, las que se dedican al voluntariado, las que tienen sus miras en lograr el impulso empresarial y las que desarrollan sus actividades en el medio agrícola.

Nuevamente debemos felicitar a la dirección y a los autores por la magnífica obra colectiva que han brindado a la literatura jurídica. Sin duda, se trata de un título indispensable para cualquier biblioteca especializada, pues trata de una manera perfectamente clara y omnicomprendiva una institución jurídica que, en no pocas ocasiones, es injustamente omitida en los planes de estudio. Si la mayor ambición a la que puede aspirar un jurista reside en ofrecer a la sociedad una solución a sus desafíos cotidianos, entonces el legado de esta investigación es incontestable, toda vez que da a conocer una herramienta con un enorme potencial para dinamizar el mercado laboral y fomentar el trabajo digno y responsable.