

ALCANCE Y CONTENIDO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS
PERSONAS SOCIAS COOPERATIVISTAS EN CUANTO A LA
DETERMINACIÓN DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO
(Una visión desde la Ley de Cooperativas de Euskadi)*

*SCOPE AND CONTENT OF THE PARTICIPATION OF
COOPERATIVE MEMBERS IN ORDER TO DETERMINATE THEIR
WORKING CONDITIONS
(A vision from the Law of Cooperatives of Euskadi)*

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ**

Recepción: 29 de junio de 2022 - Aceptación: 19 de septiembre de 2022

* Este estudio forma parte de la investigación llevada a cabo en el marco del convenio de colaboración suscrito en 2020 entre el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi y la Universidad de Deusto para la promoción del Cooperativismo. Asimismo, el mencionado convenio forma parte de las acciones llevadas a cabo por el autor dentro del Proyecto de Investigación titulado «Las cooperativas como instrumento de política de empleo ante los nuevos retos del mundo del trabajo» (CIPERMT) (RTI2018-097715-B-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidad del Gobierno español, la Agencia Estatal de Investigación y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional de la Unión Europea, en el marco de la Convocatoria correspondiente a 2018 de Proyectos de I+D+i «Retos de investigación» del Programa Estatal de I+D+i orientado a los retos de la sociedad.

** Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Deusto. E-mail: javier.arrieta@deusto.es

RESUMEN

El objeto de este estudio es demostrar que el grado de participación de las personas socias y los órganos para encauzar dicha participación en las sociedades cooperativas justifican un régimen autónomo y suficiente para determinar las condiciones de trabajo de las personas socias trabajadoras y socias de trabajo. A tal efecto se analizará, como ejemplo, la nueva Ley de Cooperativas de Euskadi. Para ello, en primer lugar, se definirá, en general, el alcance del término «participación» en la cooperativa. En segundo lugar, se tomará en consideración, por su relevancia, la extensión del derecho de libertad sindical que recientemente ha realizado el Tribunal Supremo (TS) a las cooperativas. En último término, se trata de analizar la justificación de esta extensión al ámbito cooperativo y valorar su adecuación a la naturaleza societaria que presenta el vínculo entre la cooperativa y las personas socias. En tercer lugar, se analizarán las distintas formas y los distintos ámbitos de participación con los que cuentan o pueden contar las personas socias, lo que servirá para demostrar que las cooperativas presentan alternativas al modelo estrictamente laboral o sindical en lo que se refiere a la regulación del régimen de trabajo.

PALABRAS CLAVE: Participación, personas socias, cooperativas, condiciones de trabajo, Ley de Cooperativas de Euskadi.

ABSTRACT

The aim of this study is to demonstrate that the degree of participation of the members and the bodies to channel said participation in cooperative societies justify an autonomous and sufficient regime to determine the working conditions of the worker members and work members. To this end, the new Law of Cooperatives of Euskadi will be analysed, as an example. First, the scope of the term «participation» in the cooperative will be defined in general. Secondly, due to its relevance, the extension of the right to freedom of association that the High Court has recently made to cooperatives will be taken into consideration. Finally, it is about analyzing the justification for this extension to the cooperative field and assessing its adequacy to the corporate nature that the link between the cooperative and its members presents. Thirdly, the different forms and areas of participation that members have or can have will be analysed, which will serve to demonstrate that cooperatives present alternatives to the strictly labour or trade union model in terms of regulation of the work.

KEYWORDS: Participation, members, cooperatives, working conditions, Law of Cooperatives of Euskadi.

SUMARIO: 1. ALCANCE DEL TÉRMINO «PARTICIPACIÓN» EN LA COOPERATIVA. 2. ANÁLISIS DE LA EXTENSIÓN DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL A LAS COOPERATIVAS. 2.1. Planteamiento de la cuestión. 2.2. Jurisprudencia inicial que niega la extensión del derecho de libertad sindical a la cooperativa. 2.2.1. Primer argumento. 2.2.2. Segundo argumento. 2.2.3. Tercer argumento. 2.2.4. Reconocimiento de posibles fórmulas alternativas a la sindical para encauzar los conflictos entre la cooperativa y las personas socias trabajadoras en materia de régimen profesional. 2.3. Jurisprudencia que acaba por extender el derecho de libertad sindical a la cooperativa: argumentos y contraargumentos. 2.3.1 Primer argumento y contraargumento para el mismo. 2.3.2. Segundo argumento y contraargumento para el mismo. 2.3.3. Tercer argumento y contraargumento para el mismo. 2.3.4. Cuarto argumento y contraargumento para el mismo. 3. FORMAS Y ÁMBITOS DE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS SOCIAS COOPERATIVISTAS. 3.1. La Asamblea General. 3.2. El Consejo Rector. 3.3. La Comisión de Vigilancia. 3.4. El Consejo Social. 3.5. El Comité de Recursos. 3.6. Órganos en materia de prevención de riesgos laborales. 3.7. Otros órganos sociales que pueden constituirse vía estatutos sociales. 3.7.1. Delegados y delegadas medioambientales. 3.7.2. Comité de igualdad. 4. CONCLUSIONES. 5. BIBLIOGRAFÍA.

SUMMARY: 1. THE SCOPE OF THE TERM «PARTICIPATION» IN THE COOPERATIVE. 2. ANALYSIS OF THE EXTENSION OF THE RIGHT TO FREEDOM OF ASSOCIATION TO COOPERATIVES. 2.1. Statement of the question. 2.2. Initial jurisprudence that denies the extension of the right to freedom of association to the cooperative. 2.2.1. First argument. 2.2.2. Second argument. 2.2.3. Third argument. 2.2.4. Recognition of possible alternative formulas to the trade union to deal with conflicts between the cooperative and the worker-members in matters of professional regime. 2.3. Jurisprudence that ends up extending the right to freedom of association to the cooperative: arguments and counter-arguments. 2.3.1. First argument and counter-argument for the same. 2.3.2. Second argument and counter-argument for the same. 2.3.3. Third argument and counter-argument for the same. 2.3.4. Fourth argument and counter-argument for the same. 3. FORMS AND AREAS OF PARTICIPATION OF COOPERATIVE MEMBERS. 3.1. General Assembly. 3.2. Governing Council. 3.3. Vigilance Commission. 3.4. Social Board. 3.5. Appeals Committee. 3.6. Bodies in terms of labour risk prevention. 3.7. Other corporate bodies that can be constituted via corporate bylaws. 3.7.1. Environmental delegates. 3.7.2. Equality Committee. 4. CONCLUSIONS. 5. BIBLIOGRAPHY.

I ALCANCE DEL TÉRMINO «PARTICIPACIÓN» EN LA COOPERATIVA

En general, la participación en el mundo del trabajo se refiere «al papel que han de desempeñar los distingos agentes involucrados en el hecho productivo»¹. Así, en las sociedades cooperativas, las personas socias ejer-

¹ ROMERO RAMÍREZ, A.J., *Participación de los trabajadores en el cooperativismo de trabajo asociado de Andalucía*, Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo e Industria. Dirección General de Cooperativas, 1999, págs. 35-36.

cen su participación sobre todos los aspectos que esta puede alcanzar en una empresa, a saber, la propiedad, la dirección y los beneficios².

En ese sentido, el alcance de la participación en la cooperativa para las personas socias cooperativas viene determinado por dos de los principios cooperativos de la Declaración de Manchester de 1995 sobre la Identidad Cooperativa: por un lado, por el segundo principio, relativo a la gestión democrática por parte de las personas socias; y, por otro lado, por el tercer principio, consistente en la participación económica de las personas socias³.

Así, conforme al segundo principio, relativo a la gestión democrática por parte de las personas socias: «Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por las personas socias, las cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante las personas socias. En las cooperativas de primer grado, los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto), y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática».

De este modo, la gestión democrática de la cooperativa por parte de las personas socias les confiere a estas derechos y deberes. En primer lugar, en la fijación de sus políticas y la toma de decisiones, para lo que deben participar en las Asambleas. Pero, en segundo lugar, en la asunción de los cargos de representación, decisión y control, para los que pudieran ser elegidos, haciéndose cargo, al mismo tiempo, de la responsabilidad inherente a los mismos⁴.

En todo caso, para que este principio resulte efectivo, debe vincularse con la materialización del quinto principio cooperativo, en lo que atañe a la importancia de la formación dentro de las cooperativas, pues esta significa asegurar que todas las personas que están implicadas en las cooperativas tengan las habilidades necesarias para llevar a cabo sus responsabilidades eficazmente⁵.

Por su parte, de acuerdo con el tercer principio, consistente en la participación económica de las personas socias: «Las personas socias contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Por lo menos parte de ese capital normalmente es propiedad común de la cooperativa. Normalmente, las personas socias reciben una compensación, si la hay, limitada

² BENGOTXEA ALKORTA, A., «Modelos de participación de los trabajadores en la empresa», en *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (FAJARDO GARCÍA, G., Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 63.

³ Para la concreción de tales principios se sigue aquí a MACPERSON, I., *Principios cooperativos hacia el siglo XXI*, Alianza Cooperativa Internacional, Ginebra, 1995.

⁴ MARTÍNEZ CHARTERINA, A., *La cooperativa y su identidad*, Dykinson, Madrid, 2016, pág. 60.

⁵ MACPERSON, *Principios...*, op. cit. pág. 30.

sobre el capital entregado como condición para ser persona socia. Las personas socias asignan los excedentes para todos o alguno de los siguientes fines: el desarrollo de su cooperativa, posiblemente mediante el establecimiento de reservas, de las cuales una parte por lo menos serían irrepartibles; beneficiando a las personas socias en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el apoyo de otras actividades aprobadas por las personas socias».

Efectivamente, como se señala en el Informe que acompaña a la Declaración de Manchester de 1995 sobre la Identidad Cooperativa: «Las cooperativas funcionan de forma que el capital es el sirviente y no el amo de la organización. Existen para satisfacer las necesidades de la gente, y este principio describe tanto cómo participan las personas socias en el capital de las cooperativas, como la forma en que deciden distribuir los excedentes».

En ese sentido, es importante destacar que las cooperativas pueden pagar un retorno a las personas socias. En efecto, ellas han contribuido a la consecución del beneficio y reciben la parte correspondiente al mismo. Pero la cuantía del retorno estará en función de la aportación de la persona socia al funcionamiento de la cooperativa, por ejemplo, del trabajo realizado en una cooperativa de trabajo asociado, y en ningún caso en proporción al capital aportado que, en la cooperativa, queda al margen de la consecución del beneficio⁶.

En último término, es a la luz de estos principios cooperativos como deben entenderse las formas y ámbitos de participación de las personas socias en la cooperativa (*infra* 3).

No hay que olvidar que la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (LC-Euskadi)⁷ introduce la referencia expresa a los principios cooperativos para «una más certera interpretación y aplicación normativa ajustada a aquellos» (apartado II de la Exposición de Motivos). En consecuencia, tales principios no solo se incorporan al concepto de cooperativa, al disponerse que la cooperativa debe observarlos (cfr. artículo 1.1), sino que se establece que: «La cooperativa deberá ajustar su estructura y funcionamiento a los principios cooperativos de la Alianza Cooperativa Internacional, que serán aplicados en el marco de la presente ley» (artículo 1.2). En ese sentido, se establece también que cada cooperativa debe ajustarse a los principios configuradores de esta sociedad (cfr. artículo 102.3). De hecho, todos los pactos y condiciones que se recojan en la escritura pública de constitución de la cooperativa deben ser acordes a dichos principios (cfr. artículo 12.3) y a la hora de resolver las cuestiones litigiosas también se deben aplicar los principios cooperativos (cfr. artículo 107.3). Es más, constituye una infracción muy grave la transgresión manifiesta de los principios cooperativos (cfr. artículo

⁶ MARTÍNEZ CHARTERINA, *La cooperativa...*, op. cit. pág. 65.

⁷ BOE de 16 de enero de 2020, núm. 14.

159.2.d), lo que, en caso de vulneración reiterada y relevante, puede conllevar incluso la descalificación de la cooperativa (cfr. artículo 161.1.1).

Así, la falta de gestión democrática y de formación fue objeto de apreciación en el Laudo Arbitral 6/2019, de BITARTU, Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo, precisamente, para fundamentar la inexistencia de una relación de naturaleza societaria-cooperativa y, con ello, la falta de jurisdicción del árbitro. En concreto, y en lo que aquí interesa, en este supuesto se demostró la nula participación de la persona socia en la fijación de las políticas y en la toma de decisiones en algo tan básico, y que resulta clave para el supuesto objeto de arbitraje, como la concreción del cálculo de sus anticipos societarios, más si cabe en una cooperativa pequeña, como resultaba ser en este caso.

2 ANÁLISIS DE LA EXTENSIÓN DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL A LAS COOPERATIVAS

2.1. Planteamiento de la cuestión

El análisis de la extensión del derecho de libertad sindical a la cooperativa supone pronunciarse sobre si las personas socias trabajadoras tienen derecho a la libertad sindical en su relación con la cooperativa. Debe destacarse la importancia de esta cuestión porque el reconocimiento de dicho derecho trae consigo la necesidad de determinar el alcance funcional de la actividad sindical. Así, no cabe olvidar que la actividad sindical conlleva, entre otros aspectos, la posibilidad de implantar secciones sindicales, llamar huelgas, promover procesos de negociación colectiva y promover procesos de conflicto colectivo de trabajo⁸. Con ello se abrirían nuevas formas de participación a la hora de configurar las relaciones estrictamente profesionales entre las personas socias trabajadoras y la cooperativa, a través de vías pacíficas, como las que pueden articularse por medio de la negociación colectiva llevada a cabo con las secciones sindicales, como de presión, con las huelgas como ejemplo más paradigmático.

2.2. Jurisprudencia inicial que niega la extensión del derecho de libertad sindical a la cooperativa

La SAN 4^a, de 17 de noviembre de 2017 (núm. rec. 277/2017) se pronunció, inicialmente, sobre la cuestión. En concreto, el fallo fue contrario a la extensión del derecho de libertad sindical a la cooperativa. Los argumentos para ello fueron tres.

⁸ GARCÍA MURCIA, J. y ÁNGEL QUIROGA, M., «La libertad sindical en las sociedades cooperativas de trabajo asociado», *Revista de Jurisprudencia Laboral* 5 (2009), pág. 9.

2.2.1. Primer argumento

En primer lugar, se analiza la naturaleza jurídica de la relación entre las personas socias trabajadoras y la cooperativa.

Así, para resolver esta primera cuestión se trae a colación, de entrada, lo indicado por la STS 4ª, de 23 de octubre de 2009 (núm. rec. 822/2009), donde se concluye que la relación entre las personas socias trabajadoras y las cooperativas de trabajo asociado no es laboral, ni tan siquiera laboral de carácter especial, sino societaria.

Conforme a dicha sentencia, lo primero que debe averiguarse es la verdadera naturaleza jurídica de la relación obligacional que liga a la cooperativa de trabajo asociado con sus personas socias trabajadoras, ya que los derechos y deberes recíprocos de ambas partes habrán de regirse por la ley reguladora de dicha relación obligacional, con fundamento en los artículos 1089 y 1090 del Código Civil.

En el supuesto concreto, la normativa legal en la materia venía constituida por la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (LC)⁹ y la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de cooperativas de la Comunidad Valenciana (LC-Valencia-2003 LCCV)¹⁰.

De acuerdo con la misma, la relación de las personas socias trabajadoras con la cooperativa es societaria, y las personas socias trabajadoras tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa, denominados anticipos societarios que no tienen la condición de salario, según la participación en la actividad cooperativizada (cfr. artículo 80 de la LC, por remisión del artículo 89.3 de la LC-Valencia-2003 LCCV).

De dicha normativa se concluye «con toda evidencia y sin necesidad de acudir a ningún medio hermenéutico que no sea el puramente literal (artículo 3.1 del Código Civil), que la relación obligacional que nos ocupa tiene carácter societario, debiendo descartarse todo atisbo acerca de que estemos en presencia de una relación laboral, ni siquiera como concurrente con la societaria o de naturaleza híbrida, porque en otro caso no habría tenido necesidad el legislador de dejar claro que las percepciones periódicas de (...) [las personas socias trabajadoras] “no tienen la consideración de salario”, sino que son anticipos a cuenta de los excedentes de la cooperativa».

Además, según la sentencia, dicha conclusión se refuerza por la interpretación sistemática («el contexto» en expresión del citado artículo 3.1 del Código Civil). De este modo, se afirma lo siguiente: «El apartado 7 del citado artículo 80 de la (...) [LC] está destinado a regular el número de horas/año que realicen aquellos

⁹ BOE de 17 de julio de 1999, núm. 170.

¹⁰ BOE de 11 de abril de 2003, núm. 87, actualmente derogada por el Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana (DOCV de 20 de mayo de 2015, núm. 7529).

que llama “trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena” (esto es, los propiamente “asalariados”, ligados a la cooperativa con relación laboral), distinguiéndolos perfectamente de (...) [las personas socias trabajadoras] de la cooperativa, a (...) [cuyas personas socias trabajadoras] se refiere el resto del precepto que nos ocupa y todos los siguientes, hasta el artículo 87 inclusive. En estos preceptos se contienen normas, ciertamente con sabor a Derecho laboral, atinentes a “(...) [personas socias] en situación de prueba” (artículo 81); a “régimen disciplinario” (artículo 82); a “jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones y permisos” (artículo 83); a “suspensión y excedencias” (artículo 84); a “baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” (artículo 85), o a “sucesión de empresas, contratas y concesiones” (artículo 86), regulación esta que se lleva a cabo en términos muy similares a los que sobre las mismas materias se contienen en el Estatuto de los Trabajadores, pero sin que en ningún momento se haga remisión, y ni tan siquiera alusión, a dicho Estatuto, lo que pone bien de manifiesto que la intención del legislador ha quedado clara en el sentido de establecer una regulación propia y específica en materia de relación obligacional relativa al trabajo (que no “relación laboral” en sentido jurídico-laboral) prestado en la cooperativa por (...) [las personas socias trabajadoras], sin que sea preciso acudir a la normativa del (...) [TRLET], con lo cual se evita toda confusión acerca de que la relación (...) [de la persona socia trabajadora] con la cooperativa pudiera ser considerada como distinta de la genuinamente societaria».

A continuación, la sentencia, al margen de lo indicado por la STS 4ª, de 23 de octubre de 2009 (núm. rec. 822/2009), menciona otros argumentos, que vienen a reforzar su conclusión.

Así, se afirma que «el artículo 87 (que distribuye entre los órdenes jurisdiccionales social y civil la competencia para el conocimiento de los litigios surgidos entre cooperativa y (...) [personas socias]), comienza por establecer (apartado 1) que “las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus (...) [personas socias trabajadoras], por su condición de tales, se resolverán aplicando, con carácter preferente, esta Ley, los Estatutos [de la cooperativa] y el Reglamento de régimen interno de las cooperativas, los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa y los principios cooperativos”, sin hacer mención alguna a principios de Derecho laboral».

A mayor abundamiento, se señala que «la naturaleza societaria de la relación entre (...) [personas socias trabajadoras] y cooperativas de trabajo asociado se ha mantenido también en STS 4ª, de 15 de noviembre de 2005 (núm. rec. 3717/2004) y STS 4ª, de 13 de julio de 2009 (núm. rec. 3554/2008), por lo que podemos concluir que su relación, aunque presten servicios retribuidos para la cooperativa, no es laboral, ni es tampoco una relación laboral de carácter especial, tratándose, por el contrario de una relación societaria».

Como último argumento, relativo a la relación que vincula a las personas socias trabajadoras con la cooperativa de trabajo asociado, se establece que «la (...) [LC], publicada varios años después de la (...) [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS)¹¹], no menciona, ni una sola vez, al sindicato como instrumento de mediación entre cooperativa y (...) [personas socias trabajadoras], quienes no tienen derecho, siquiera, a elegir representantes de (...) [las personas trabajadoras], de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional primera del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa¹², que predica la condición de elector en las sociedades cooperativas a sus (...) [personas trabajadoras asalariadas], en concordancia con el artículo 33 de la (...) (LC), que contempla la posibilidad de constituir comités de empresa en cooperativas de trabajo asociado entre sus (...) [personas trabajadoras fijas], en cuyo caso formará parte del Consejo Rector uno de sus miembros».

2.2.2. Segundo argumento

En segundo lugar, se analiza si las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado se subsumen en lo dispuesto en el artículo 3.1 de la LOLS, es decir, si tienen derecho a afiliarse a los sindicatos de personas trabajadoras en los términos previstos por dicho precepto.

Para ello, se parte de la posibilidad de considerar a las personas socias trabajadoras como personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 3.1 de la LOLS, se afirma que las personas trabajadoras por cuenta propia, que no tengan personas trabajadoras a su servicio, pueden afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a la LOLS, pero no pueden organizar sindicatos propios, porque no podrían, por la naturaleza de su relación con sus clientes, ejercer la actividad sindical propiamente dicha, sin perjuicio de su derecho a constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

Pero, a continuación, se niega la posibilidad de que las personas socias trabajadoras sean personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia.

Ello se justifica «porque es requisito constitutivo, para ser (...) [persona trabajadora] por cuenta propia, a tenor con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, que aprobó el Estatuto del Trabajo Autónomo¹³, la realización personal de una actividad económica o profesional a título lucrativo, de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y

¹¹ BOE de 8 de agosto de 1985, núm. 189.

¹² BOE de 13 de septiembre de 1994, núm. 219.

¹³ BOE de 12 de julio de 2007, núm. 166.

organización de otra persona. Por el contrario, (...) [la persona socia trabajadora] es una persona, capacitada para contratar su prestación de trabajo, para lo cual se asocia en la cooperativa de trabajo asociado, cuyo objeto consiste precisamente en proporcionar a sus (...) [personas socias] 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». De ahí que se concluya que: «Se hace evidente, por tanto, que (...) [la persona socia trabajadora] no es propiamente (...) [una persona trabajadora] por cuenta propia, puesto que su prestación de trabajo no se organiza personalmente por él, ya que se organiza en común por la sociedad cooperativa, con la que mantiene una relación societaria»¹⁴.

Precisamente, debido a que las personas socias trabajadoras mantienen con la cooperativa una relación societaria, se afirma que la misma «no puede intermediarse por la acción del sindicato, entre cuyas funciones no está dirimir los eventuales conflictos, que pueden surgir de las relaciones societarias de las cooperativas de trabajo asociado, que deben resolverse democráticamente en las asambleas de (...) [personas socias], a quienes corresponde controlar la actividad del Consejo Rector (...), que es el órgano colegiado de gobierno al que corresponde, al menos, la alta gestión, la supervisión de los directivos y la representación de la sociedad cooperativa, con sujeción a la Ley, a los Estatutos y a la política general fijada por la Asamblea General y que es elegido democráticamente también».

Es más, se sostiene que: «La tesis contraria, según la cual el sindicato (...) puede realizar sin trabas su actividad sindical en la empresa cooperativa en representación de sus (...) [personas socias trabajadoras], además de carecer de cualquier soporte legal, desnaturalizaría la relación societaria entre la cooperativa, que a la postre está formada por (...) [todas sus personas socias], quienes organizan en común la producción de bienes y servicios para terceros (...) y sus (...) [personas socias trabajadoras], quienes, sin perder su condición de (...) [personas socias trabajadoras] y por tanto empresarios de la cooperativa, conformarían un contrapoder alternativo a los órganos sociales, elegidos democráticamente para dirigir la sociedad cooperativa, frente a la que podrían desplegar los instrumentos clásicos de la acción sindical, especialmente el derecho de huelga».

¹⁴ La cualidad de persona física de la persona autónoma imposibilita que las personas jurídicas puedan ser consideradas personas trabajadoras autónomas. Cualquier actividad desempeñada por una persona jurídica debe considerarse como una actividad empresarial, no como un trabajo. Por ese motivo no se consideran personas autónomas a las personas socias trabajadoras de las cooperativas, pues su condición jurídica es de índole societaria, es decir se trata de autónomos colectivos asociados: en cuanto cooperativistas, trabajan para su propia empresa y contribuyen a su gobierno y dirección (ARRIETA IDIAKEZ, F.J., «Naturaleza de la relación del socio trabajador y del socio de trabajo en las cooperativas: especial referencia a su régimen de Seguridad Social», en VVAA, *Las cooperativas como alternativa económica: Una visión de México y España*, Dykinson, Madrid, 2014, págs. 182-183).

Ahora bien, se hace una importante matización para con las falsas cooperativas, al afirmar que, en el supuesto de cooperativas fundadas en fraude de ley para encubrir relaciones laborales propiamente dichas, «sí estaría justificada la intervención del sindicato, a quien correspondería la carga de la prueba del fraude de ley»¹⁵.

2.2.3. *Tercer argumento*

En tercer lugar, se analiza si existen compromisos internacionales, suscritos por España, que obliguen a admitir el derecho de libertad sindical de las personas socias trabajadoras de las sociedades cooperativas de trabajo asociado.

Para dilucidar esta cuestión se afirma que ni el Convenio núm. 87 OIT sobre libertad sindical y el derecho de sindicación, ni el Convenio núm. 98 OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, ni el Convenio núm. 154 OIT sobre la negociación colectiva reconocen expresamente el derecho de sindicación a las personas socias trabajadoras de cooperativas.

Se constata que alguna Recomendación de la OIT recomienda el derecho de sindicación en las cooperativas, pero al respecto se señala, con fundamento en las SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, 184/1990, de 15 de noviembre, y 191/1998, de 29 de septiembre, que: «Las recomendaciones de la OIT no son propiamente instrumentos normativos, porque no se someten a ratificación, ni crean obligaciones de adaptación legislativa por parte de los Estados miembros, ni tienen, por consiguiente, un contenido normativo susceptible de ser aplicado por los órganos judiciales, aunque podrían ser útiles como herramientas interpretativas o aclaratorias de los convenios».

En suma, no se acepta acudir a la normativa internacional para extender al ámbito cooperativo el derecho de libertad sindical.

2.2.4. *Reconocimiento de posibles fórmulas alternativas a la sindical para encauzar los conflictos entre la cooperativa y las personas socias trabajadoras en materia de régimen profesional*

Hasta aquí los tres argumentos utilizados por la SAN 4ª, de 17 de noviembre de 2017 (núm. rec. 277/2017) para negar la extensión del derecho de libertad sindical a las cooperativas. No obstante, esta sentencia acepta que es posible «que la complejidad de las relaciones societarias entre (...) [personas socias trabajadoras] y cooperativas de trabajo asociado, en las que se organiza en común la actividad profesional, provoque desequilibrios en las condiciones de trabajo de (...) [las personas socias trabajadoras], que justifiquen fórmulas de intermediación, que equilibren dichas disfunciones».

¹⁵ Vid. STS 4ª, de 5 de julio de 2017, núm. rec. 23/2016.

Al respecto, se afirma que, al margen de la fórmula sindical, caben también otras vías. Entre las mismas menciona, expresamente, la prevista alternativamente en el artículo 3.1 de la LOLS, a saber, la constitución de asociaciones al amparo de la legislación específica, pero no se cierra las puertas a otras fórmulas que habrá que analizar (*infra* 3).

A pesar de que la argumentación de la SAN 4ª, de 17 de noviembre de 2017 (núm. rec. 277/2017) parece contundente, la misma fue recurrida en casación, y, como consecuencia, se dictó la STS 4ª, de 8 de mayo de 2019 (núm. rec. ud. 42/2018), que viene a casar y anular la primera. Por ello, a continuación, se procederá a analizar los argumentos que esta última sentencia utiliza para, con carácter novedoso, ampliar el derecho de libertad sindical a las cooperativas, al tiempo que se comentarán los aspectos de la misma que, a nuestro entender, merecen ser objeto de crítica. De hecho, se echa en falta en la doctrina científica o de autores un comentario de esta sentencia desde la perspectiva del Derecho cooperativo, dado que, hasta la fecha, salvo error u omisión, dicha doctrina se ha limitado a reproducir el contenido de la misma¹⁶ o a reconocer su principal conclusión, sin entrar en detalle¹⁷. Es más, la toma en consideración de este estudio en su conjunto también ayuda a comprender las críticas que se realizarán.

Con anterioridad a esta sentencia, pese a reconocer, con fundamento en la STC 98/1985, de 29 de julio, que el artículo 3.1 de la LOLS solo admite, para con los autónomos, con los que se equipara a tales efectos a las personas socias cooperativistas, la afiliación a los sindicatos ya existentes y la constitución de asociaciones de autónomos, y rechazar, en consecuencia, con fundamento en la STC 11/1981, de 8 de abril, que estos puedan ejercer el derecho de huelga, LÓPEZ GANDÍA afirmó que dicha regulación, que se inspira en el trabajo autónomo mediante el cual se presta una actividad de forma personal y directa, no parece adecuada para las personas socias de la cooperativa, al entender que estas, en determinados momentos o ante ciertas decisiones, pueden construir intereses alternativos laborales que vayan más allá de los propios de la relación societaria, cuya defensa pueda llevar a medidas diversas, no siendo suficientes los cauces de participación en los órganos de la cooperativa derivados de su condición de personas socias, especialmente en cooperativas de ciertas dimensiones, donde los órganos de dirección pueden estar ya alejados de la base societaria¹⁸.

¹⁶ GARCÍA JIMÉNEZ, M., «Derechos de sindicación y libertad sindical en las cooperativas de trabajo asociado. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 8 de mayo de 2019. ROJ: 1944/2019», *CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* 36 (2020), págs. 423-443.

¹⁷ GARCÍA VIÑA, J., «El concepto de libertad sindical individual en España», *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social* 4 (2022), pág. 80.

¹⁸ LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, págs. 547-548.

Ahora bien, si bien aboga por la construcción de formas de participación y de derechos inspirados en el trabajo subordinado, por considerar que estas no tienen por qué resultar necesariamente contrapuestas o contradictorias con la práctica autogestionaria, su punto de partida es contundente, al afirmar que la identificación total con la persona jurídica llevaría a negar la posibilidad de entrar en conflicto consigo mismo en su calidad de persona socia. Por ello, entiende que no cabría la constitución de sindicatos y el ejercicio de derechos colectivos y medidas de conflicto en calidad de persona trabajadora y de otra parte confiar a las cooperativas y sus organizaciones representativas en calidad de organizaciones empresariales la defensa de sus intereses como persona socia participe de una empresa, y mucho menos cuando se trata de personas socias que forman parte de los órganos de dirección. Concluye, además, que de ello deviene el rechazo del propio movimiento cooperativo a que su asimilación mecánica a las personas trabajadoras lleve consigo la desvirtuación de la especialidad cooperativa como empresa mutualista autogestionada superadora de la dialéctica conflictiva de la empresa capitalista, con sus propios cauces de información, participación y control de la empresa mediante el ejercicio de los derechos societarios¹⁹.

Dicho esto, menciona los siguientes argumentos según los cuales cabría la introducción de un conflicto de intereses, aun dentro de una estructura empresarial que persigue un interés común, general²⁰:

- (a) La introducción de una dialéctica de intereses contrapuestos permitiría relacionar y ligar la realidad interna de la empresa cooperativa con la más amplia realidad externa del mercado de trabajo y de las relaciones laborales e industriales, para evitar una situación de marginación y aislamiento de las empresas de economía social de los niveles de calidad del empleo y condiciones de trabajo del resto de las personas trabajadoras contrarrestando las posibles tendencias a la autoexplotación, a la falsa cooperativa o a posiciones privilegiadas.
- (b) También puede ser una vía para componer el conflicto que puede darse en una serie de aspectos claves de la gestión empresarial: en relación con la distribución del excedente, entre acumulación y retribución, entre el plano social y el plano económico, para evitar el abuso frecuente de la utilización excesiva de la contratación temporal y del trabajo precario, societario o laboral, o para verificar la efectiva realización del principio cooperativo de puerta abierta.
- (c) Los criterios de dirección, especialmente en cooperativas de ciertas dimensiones, pueden tecnicizarse y autonomizarse, nombrándose gerentes o directivos por el propio Consejo Rector y el funcionamiento interno de

¹⁹ LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas...*, op. cit. págs. 548-549.

²⁰ LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas...*, op. cit. págs. 549-550.

las propias cooperativas reducirse a algo meramente burocrático, con un deficiente funcionamiento de los canales participativos. Todos estos fenómenos pueden llevar a que la condición de las personas socias sea muy similar a la de las comunes personas trabajadoras dependientes, convirtiéndose sus derechos societarios y su condición de persona copropietaria de la empresa en una mera formalidad, no en algo real y efectivo. Las exigencias de gestión de las cooperativas de ciertas dimensiones con cuadros dirigentes no socios, y las nuevas formas de gestión empresarial similares a la de cualquier otra empresa por exigencias de mercado, son fenómenos nuevos, hasta cierto punto poco coherentes con el principio tradicional de la finalidad social y mutualista de la cooperativa, que debe llevar asimismo a una visión distinta de la posición de las personas socias trabajadoras, pues ya no es tan evidente su configuración fáctica como empresario y titulares de la cooperativa como empresa autogestionada.

Por su parte, CABEZA PEREIRO se ha pronunciado a favor de la extensión de la libertad sindical en los términos que se exponen a continuación, y que, como se verá, parece haber asumido el Tribunal Supremo.

En primer lugar, considera este autor que el epígrafe 16 de la Recomendación núm. 193 OIT atribuye a los sindicatos la salvaguarda de los derechos de las personas socias trabajadoras dentro de las organizaciones cooperativas y del principio de igualdad de oportunidades. A su entender, se opta por un marco de relaciones en las cooperativas penetrado por los sindicatos, en el que estos actúan como garantes de los derechos de las personas socias. De ahí que concluya que las cooperativas no deberían ser, en absoluto, ámbitos cerrados a la actuación de los sindicatos²¹.

En segundo lugar, manifiesta que la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT es clara en el sentido de que una negativa del derecho de afiliación sindical a las personas socias sería contraria a los Convenios núms. 87 y 98 OIT. En concreto, cita el Informe provisional, informe núm. 343, noviembre 2006, caso núm. 2362, Colombia, en el que se afirma, concretamente, lo siguiente: «El Comité observa que en estas circunstancias los alegatos se refieren precisamente a actos antisindicales que se materializan en el despido colectivo de (...) [personas trabajadoras] y su reemplazo por (...) personas trabajadoras de cooperativas, que no pueden afiliarse o constituir una organización sindical, denegación de derechos que constituye una clara violación de los Convenios núms. 87 y 98»²².

²¹ CABEZA PEREIRO, J., «Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores en las empresas de economía social», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 37 (2014), pág. 91.

²² CABEZA PEREIRO, J., «Cooperativismo, sindicalismo...», op. cit. págs. 91-92.

En tercer lugar, respecto a la acción sindical a desarrollar en las cooperativas, defiende el derecho de sindicación de las personas socias, al entender que el artículo 3.1 de la LOLS da cobertura bastante. Además, vuelve a insistir en la idea de que el ámbito de aplicación de los Convenios núms. 87, 98, y también el 154, no suscita dudas sobre tal inclusión. En ese sentido, tras afirmar que este ha sido un viejo tema de la OIT, pues frecuentemente se ha utilizado la cobertura de las cooperativas para encubrir relaciones laborales y evitar la sindicación, cita expresamente la siguiente reflexión de la OIT: «Los órganos de control de la OIT han destacado constantemente que (...) [todas las personas trabajadoras], sin distinción alguna, e independientemente de su situación en el empleo, (...) [incluidas las personas trabajadoras organizadas] en cooperativas, deberían gozar del derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, al igual que (...) [todas las demás personas trabajadoras]»²³.

Por todo ello, concluye que, en estas condiciones, las personas socias cooperativistas son titulares de todo el repertorio de medidas de organización y de actividad que cabe encuadrar dentro del concepto de contenido mínimo esencial de la libertad sindical. Es decir, considera que pueden, sin duda alguna, constituir secciones sindicales de la organización a la que estén afiliadas. Pueden, por supuesto, confluir en la sección sindical con personas trabajadoras por cuenta ajena o establecer secciones diferenciadas. Todo ello, a su entender, conforme al artículo 8 de la LOLS. Pueden, según él, recaudar cuotas, celebrar reuniones y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad de la empresa²⁴.

Sin embargo, el autor reconoce que las secciones sindicales no ostentan, en relación con las personas socias trabajadoras, derecho a la negociación colectiva, porque el artículo 8.2 de la LOLS remite a la legislación específica, en cuanto a los términos en los que las secciones sindicales lo ostentan. Y, claramente, las reglas sobre legitimación para negociar sólo afectan a las personas trabajadoras por cuenta ajena y a los empresarios, no a las personas ni a las entidades que representan a las personas socias trabajadoras²⁵. Igualmente, considera que no se aplica a las personas socias trabajadoras todo el haz de derechos y facultades

²³ CABEZA PEREIRO, J., «Cooperativismo, sindicalismo...», op. cit. pág. 98. Cita de: *La libertad de asociación y libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, p. 24.

²⁴ CABEZA PEREIRO, J., «Cooperativismo, sindicalismo...», op. cit. pág. 98.

²⁵ CABEZA PEREIRO, J., «Cooperativismo, sindicalismo...», op. cit. pág. 99. En esa línea, MERINO SEGOVIA afirma que «el convenio colectivo está ausente en el ámbito (...) [cooperativo] por no concurrir los elementos esenciales que presiden todo proceso negociado, y que las representaciones de empresa solo están legitimadas para negociar convenios que afectan a (...) [las personas trabajadoras] por cuenta ajena; no a (...) [las personas socias] cooperativistas, cuyas condiciones laborales quedan al albur de reglamentos internos (...)» [MERINO SEGOVIA, A., «Sindicalismo y participación en

recogidos en el artículo 10 de la LOLS de las que son titulares los delegados y las delegadas sindicales. A su entender, ello es así porque no cabe hablar en el caso de las personas socias de cooperativas de sindicatos con presencia en el comité de empresa²⁶. Por último, respecto al derecho de huelga de las personas socias de las cooperativas, considera que, con fundamento en la STC 11/1981, de 8 de abril, *lato sensu* podría entenderse como más proclive a una visión restrictiva que no ampara la cesación en la prestación de servicios de las personas trabajadoras. No obstante, afirma, con fundamento en la STC 36/1993, de 8 de febrero, que una vez que la huelga ha sido convocada en un ámbito más amplio, es totalmente innecesario y lesivo del derecho el sometimiento a una asamblea en la empresa la adhesión colectiva²⁷. Sin embargo, respecto a esta última afirmación cabe señalar, con BENGOTXEA ALKORTA, que la normativa cooperativa no tiene por qué respetar el artículo 28.2 de la Constitución, relativo al derecho fundamental de huelga de las personas trabajadoras, ni su normativa de desarrollo, ya que se trata de parcelas jurídicas diferentes, y el artículo 28.2 no es aplicable en el ámbito cooperativo. Ciertamente, como afirma este autor, la normativa interna cooperativa, en uso de sus facultades de autogestión, puede establecer el régimen de huelga que considere oportuno. Desde asumir el derecho de huelga laboral, hasta prohibirlo, pasando por un abanico de sistemas donde, en algunos casos, se denomine huelga a algo que no es reconocible como huelga laboral, como sucede en el Laudo 22/2013 de BITARTU, Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo, donde, frente a la opinión asamblearia mayoritaria, no se reconoce ni derecho individual de huelga, ni derecho individual a trabajar percibiendo remuneración²⁸. En efecto, el referido laudo afirma que «el derecho regulado en la normativa interna de la (...) [cooperativa] acerca de huelgas por razones externas no guarda relación con el derecho constitucional a la huelga».

2.3. Jurisprudencia que acaba por extender el derecho de libertad sindical a la cooperativa: argumentos y contraargumentos

Centrando ya la atención en la STS 4ª, de 8 de mayo de 2019 (núm. rec. ud. 42/2018), esta, ante la pretensión de sindicato recurrente, que no es otra que la de combatir la fundamentación básica de la sentencia recurrida, adopta como punto de partida de su argumentación la siguiente reflexión: «la literalidad del artículo 28.1 CE no excluye, ni explícita ni implícitamente, de la titularidad del derecho

las cooperativas de trabajo asociado», en *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (FAJARDO GARCÍA, G., Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 591].

²⁶ CABEZA PEREIRO, J., «Cooperativismo, sindicalismo...», op. cit. pág. 101.

²⁷ CABEZA PEREIRO, J., «Cooperativismo, sindicalismo...», op. cit. págs. 101 y 103.

²⁸ BENGOTXEA ALKORTA, A., «Comentario al Laudo 22/2013: socio-trabajador y derecho de huelga», *Revista Vasca de Economía Social-Gezki* 11 (2014), págs. 207-208.

a la libertad sindical a (...) [las personas socias trabajadoras] de las cooperativas (...). Lo mismo sucede en la Ley Orgánica que desarrolla el mencionado derecho fundamental [la LOLS] y en los pertinentes convenios de la OIT, ninguno de los cuales se refiere, literalmente, a la inclusión o exclusión de la titularidad de la libertad sindical de (...) [las referidas personas socias trabajadoras]. Es por ello que cualquier conclusión —afirmativa o negativa— debe ser alcanzada mediante un análisis de interpretación de los textos legales aplicables a la luz de la doctrina del Tribunal Constitucional y de la jurisprudencia de esta Sala, y, especialmente también, a la vista de los Tratados y Convenios internacionales suscritos por España, tal como ordena para la interpretación de los derechos fundamentales el artículo 10.2 CE».

Partiendo de dicha reflexión y dado que, en opinión del TS, «nos encontramos ante una decisión que no tiene respuesta en la mera literalidad de la ley, las operaciones hermenéuticas que resulta necesario realizar (...) conducen (...) a la estimación de la pretensión (...) [del sindicato recurrente] y, consecuentemente, a determinar que (...) [las personas socias trabajadoras] de las cooperativas de trabajo asociado tienen derecho a afiliarse al sindicato de su elección y, lo que resulta más importante a los efectos del (...) recurso, el sindicato tiene derecho al ejercicio de la acción sindical en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados en este tipo de cooperativas».

Concretamente, el TS fundamenta su fallo en cuatro argumentos, que serán objeto de análisis a continuación, al tiempo que se llevarán a cabo los correspondientes contraargumentos para con los mismos.

2.3.1. Primer argumento y contraargumento para el mismo

Conforme al primer argumento, se afirma que «a propósito de las exclusiones o limitaciones explícitas a la titularidad y pleno ejercicio de la libertad sindical que figuran explicitadas en la CE y desarrolladas en la LOLS, tanto la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 101/1991, de 13 de mayo, entre otras), como la jurisprudencia de esta Sala (SSTS de 11 de junio de 1997, núm. rec. ud. 3863/1996 y de 26 de noviembre de 2002, núm. rec. ud. 1056/2001) han establecido que, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 28.1 de la CE²⁹, es claro que las

²⁹ Conforme a dicho precepto: «Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato».

exclusiones y limitaciones allí establecidas o en la ley de desarrollo (LOLS)³⁰ deben interpretarse de forma restrictiva, pues no es factible extender aquellas restricciones a otros supuestos de actividad o de acción sindical no comprendidos en tal precepto. Si ello se ha afirmado a propósito de exclusiones o limitaciones al ejercicio del derecho fundamental que nos ocupa establecidas en la ley, resulta totalmente lógico que la negación del derecho a la libertad sindical a colectivos no previstos explícitamente en la norma, se interprete de la misma forma; esto es, de manera absolutamente restrictiva so pena de reducir por vía interpretativa el alcance de un derecho fundamental tan amplio, subjetiva y objetivamente, como el de la libertad sindical».

Este argumento parte, en primer lugar, del hecho de interpretar restrictivamente las exclusiones o limitaciones que se contemplan en el artículo 28.1 de la CE y en los apartados 3 a 5 del artículo 1 de la LOLS, de forma y manera que las mismas se ciñan al derecho a sindicarse libremente, aunque resulte difícil imaginar qué otros supuestos de actividad o de acción sindical se pueden llevar a cabo sin que quepa, previamente, el reconocimiento del derecho a sindicarse libremente. Y, a continuación, extiende dicha lógica al ámbito subjetivo de la libertad sindical, sin tener en cuenta que el artículo 1.2 de la LOLS delimita con claridad qué (...) [personas trabajadoras] tienen derecho a sindicarse libremente, y, por ende, a ser titulares del derecho de libertad sindical. En concreto se trata de aquellos que sean sujetos de una relación laboral y los que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Precisamente, las exclusiones o limitaciones aludidas se refieren a determinados sujetos que pertenecen a estos segundos. Además, hay que tener en cuenta que el artículo 3.1 de la LOLS matiza que: «No obstante lo dispuesto en el artículo 1.2, (...) [las personas trabajadoras] por cuenta propia que no tengan (...) [personas trabajadoras] a su servicio, (...) [las personas trabajadoras] en paro y (...) [las] que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación española». Es decir, la LOLS en ningún momento tiene en cuenta la posibilidad de extender el ámbito subjetivo del derecho de libertad sindical a las personas socias trabajadoras. Es cierto

³⁰ De acuerdo con el artículo 1 de la LOLS:

«(...) 3. Quedan exceptuados del ejercicio (...) [de derecho a sindicarse libremente] los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

5. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos».

que en el momento de promulgarse la LOLS podía no estar clara la naturaleza jurídica del vínculo entre las personas socias trabajadoras y la cooperativa, pero, los argumentos expuestos por la SAN 4ª, de 17 de noviembre de 2017 (núm. rec. 277/2017), que ya se han recogido *supra*, evidencian que, actualmente, la relación societaria que vincula a ambas partes opera, por determinación del propio legislador, al margen del reconocimiento del derecho a la libertad sindical, al estar dotada de sus propios órganos de representación y gestión, dentro de un estricto régimen de autogestión.

De hecho, conviene recordar que también respecto a otras materias ha primado esta particularidad de la relación societaria para no extender obligaciones previstas para otros colectivos a la misma.

Así, en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social³¹, establece que: «Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más (...) [personas trabajadoras] vendrán obligadas a que de entre (...) [ellas], al menos, el 2 por 100 sean (...) [personas trabajadoras] con discapacidad». No obstante, el Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, aclara que «para dar cumplimiento a la obligación de cuota de reserva sólo se incluirán a (...) [las personas trabajadoras] con relación laboral contractual por cuenta ajena, excluyéndose (...) los supuestos de (...) [personas socias trabajadoras] en cooperativas de trabajo asociado (...)»³².

Por su parte, el artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público³³, establece que: «En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad».

En materia de planes de igualdad, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo³⁴, en su artículo 2, apartado 1, se refiere a «todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores», para, en su apartado 2, establecer que: «En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en

³¹ BOE de 3 de diciembre de 2013, núm. 289.

³² Vid. pp. 8-9.

³³ BOE de 31 de octubre de 2015, núm. 261.

³⁴ BOE de 14 de octubre de 2020, núm. 272.

el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto». Por consiguiente, queda claro que la obligatoriedad en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad no se extiende a las sociedades cooperativas, al no quedar estas comprendidas en el artículo 1.2 del TRLET. Además, hay que tener en cuenta que si el legislador hubiera querido extender dicha obligatoriedad a las sociedades cooperativas lo hubiera previsto expresamente, tal y como se hizo en la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista³⁵. En efecto, en su artículo 40, bajo la rúbrica «Garantías para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las cooperativas», se establecía, en el apartado 1, que: «Serán de aplicación a las personas socias trabajadoras y de trabajo de las cooperativas todas las medidas que se incluyen en la presente Ley dirigidas a las personas trabajadoras por cuenta ajena, con las correspondientes adaptaciones que sean necesarias para adecuarlas a su relación societaria». En consecuencia, se extendía también a las sociedades cooperativas la obligatoriedad en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

2.3.2. Segundo argumento y contraargumento para el mismo

Entiende el TS que, a pesar de que la LC califique la relación entre la cooperativa y sus personas socias trabajadoras como societaria, «ello no puede ocultar y esconder que ínsita en dicha relación existe una realidad que no es posible desconocer y que consiste en la presencia de un trabajo subordinado realizado por (...) [la persona socia trabajadora] que está (...) [sujeta] al ámbito de organización y dirección de la cooperativa que se personifica en su Consejo Rector. Y, desde esta perspectiva, no cabe duda de que tales (...) [personas socias trabajadoras] pueden construir y defender intereses alternativos estrictamente laborales que vayan más allá de los propios de la relación societaria, para cuya defensa pueden resultar notoriamente insuficientes los cauces de participación en los órganos de gobierno de las cooperativas derivados de su condición de (...) [personas socias]. Especialmente en cooperativas (...) de dimensiones importantes donde los órganos de dirección pueden estar alejados de los intereses de (...) [las personas socias] que derivan del trabajo que prestan».

Para reforzar este argumento se sostiene que el propio TS ha señalado «sobre el status jurídico (...) [de la persona socia trabajadora] de una sociedad cooperativa el del carácter mixto en cuanto a que se asienta sobre una relación societaria y, al mismo tiempo, se manifiesta en la prestación de una actividad de trabajo con tratamiento jurídico laboral en gran medida (SSTS 4ª de 10 de diciembre de 2013,

³⁵ BOCG de 7 de septiembre de 2018, núm. 306-1.

núm. rec. ud. 3256/2012 y de 27 de noviembre de 2013, núm. rec. ud. 3128/2012) y que la peculiar condición jurídica (...) [de la persona socia trabajadora] justifica la estimación del carácter mixto de su status jurídico, en cuanto se asienta sobre una relación societaria y al mismo tiempo se manifiesta en la prestación de una actividad de trabajo, con tratamiento jurídico-laboral en no pocos aspectos (STS 4ª, de 10 de diciembre de 2013, núm. rec. ud. 3201/2012).

En relación con esta doctrina judicial que se menciona, cabe señalar que las SSTS 4ª, de 10 de diciembre de 2013 (núm. rec. ud. 3256/2012)³⁶ y de 27 de noviembre de 2013, núm. rec. ud. 3128/2012)³⁷ se remiten a lo establecido en la STS 4ª, de 29 de mayo de 1990 (núm. st 830). La STS 4ª, de 10 de diciembre de 2013 (núm. rec. ud. 3201/2012) se remite también a dicha sentencia además de a la STS 4ª, de 19 de mayo de 1987 (núm. st. 989).

En ese sentido, procede referirse a esas dos sentencias a las que se realiza la remisión, pues ello evidencia, en el primer caso, que el TS aplica una doctrina no ajustada a la realidad actual, y, en el segundo caso, que realiza una interpretación alejada de lo que se proclamara en la misma.

Efectivamente, respecto a la postura mantenida por la STS 4ª, de 29 de mayo de 1990 (núm. st 830) debe tenerse en cuenta que hasta la aprobación de la LC se discutía la naturaleza de la relación existente entre la cooperativa y las personas socias trabajadoras. Más concretamente, LUJÁN ALCARAZ, respecto a las cooperativas de trabajo asociado, llegó a identificar tres grandes corrientes. Así, para la primera, la persona socia trabajadora de las cooperativas de trabajo asociado en nada se diferenciaría de la persona trabajadora asalariada, al entender que su trabajo también se presta por cuenta ajena y bajo dependencia de la cooperativa. Por su parte, la segunda, apoyándose en la jurisprudencia mayoritaria, defendía que la persona socia trabajadora únicamente se vincula con la cooperativa a través de una relación societaria incompatible, en cuanto tal, con las notas de ajenidad y dependencia que definen el contrato de trabajo. Por último, la tercera corriente veía en la relación de trabajo de la persona socia trabajadora un *tertium genus*, a saber, una relación de naturaleza mixta en virtud del cual la persona socia, vinculada jurídicamente a la sociedad cooperativa mediante una única relación societaria, se obliga a realizar para la misma una prestación laboral dependiente y por cuenta ajena en nada distinguible de la que lleva a cabo el trabajador asalariado *stricto sensu*³⁸. Sin duda, la STS 4ª, de 29 de mayo de 1990 (núm. st 830) se ubicaría en esta tercera corriente. Reduciendo a dos las posibilidades existentes, LÓPEZ GAN-DÍA se pronunció de manera más tajante, al señalar que «o se defiende el carácter

³⁶ Vid. F.D. 1.

³⁷ Vid. F.D. 3.

³⁸ LUJÁN ALCARÁZ, J., «El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas», *Aranzadi Social*, vol. V (1999), págs. 129-130.

societario o el laboral, sin que quepan construcciones mixtas o negocios jurídicos complejos que tienen un valor más descriptivo que caracterizador»³⁹. Como se ha manifestado, a partir de la LC no se discute la naturaleza de la relación jurídica que vincula a la cooperativa y a las personas socias cooperativas porque se reconoce expresamente su naturaleza societaria, tal y como se hace también en la LC-Euskadi (*supra* 1).

Por su parte, la STS 4ª, de 19 de mayo de 1987 (núm. st. 989), de entrada, se ubica en la segunda de las grandes corrientes descritas por LUJÁN ALCARÁZ, al pronunciarse en los siguientes términos: «Indudablemente la relación cuestionada no puede encuadrarse en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni constituye tampoco una relación laboral especial, pues (...) [la persona socia trabajadora] en modo alguno puede identificarse plenamente con (...) [la persona trabajadora] por cuenta ajena, tema en el que por obvio no es preciso profundizar y de ahí que no pueda asumirse la tesis de su plena laboralización».

Además, esta sentencia explica a qué se deben las semejanzas del régimen profesional de las cooperativas con el trabajo asalariado que contempla el TR-LET. Así, al referirse a la relación societaria entre cooperativa y personas socias trabajadoras, se afirma que: «Lo que sucede es que, sin desconocer su carácter fundamentalmente societario, incorpora esa asociación para trabajar un esquema organizado, dotado para su buen funcionamiento de una cierta jerarquización, teniendo como uno de sus fines que el trabajo sea adecuadamente compensado, lo que son, entre otras, notas comunes con la relación laboral; de ahí que la regulación de esta clase de cooperativas [las de trabajo asociado] se inspire e incorpore normas, no sólo de la legislación civil, en el área de lo asociativo, sino también de la laboral, en lo que se refiere a la de trabajo productivo, lo que posibilita que para solucionar los conflictos producidos en esta área de trabajo de la relación, en los casos no previstos en la legislación específica haya de acudir a la legislación laboral por no encontrar tampoco solución en la civil, pues no debe olvidarse que este Código —artículo 1583 y siguientes— reguló en su día el contrato de trabajo, aunque de manera muy simplificada, y que tal regulación está hoy derogada y sustituida por el Estatuto de los Trabajadores, que viene a constituir, aunque como rama autónoma del Derecho, la legislación ordinaria en la materia»⁴⁰.

Con otras palabras, se reconoce que el régimen profesional de las personas socias trabajadoras se inspira en el régimen profesional de las personas trabajadoras asalariadas y que, incluso, supletoriamente, cabe aplicar el Derecho del trabajo.

Por ello, si ni el Derecho cooperativo ni la LOLS han reconocido expresamente el derecho de libertad sindical a las personas socias trabajadoras, difícilmente cabe su aplicación a estas. Es más, no cabría ni siquiera su aplicación supletoria

³⁹ LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas...*, op. cit. pág. 35.

⁴⁰ Vid. F.D. 5.

porque el Derecho cooperativo, como se verá (*infra* 3), y reconoce la propia STS 4ª, de 8 de mayo de 2019 (núm. rec. ud. 42/2018), cuenta con sus propias formas y ámbitos de participación de las personas socias cooperativistas. Cuestión distinta es que estos se utilicen adecuadamente o no, dependiendo, en ocasiones, incluso de si estamos ante una cooperativa o ante una falsa cooperativa.

De ahí que, la asimilación, vía jurisprudencia, a los efectos de la jubilación anticipada, entre personas trabajadoras asalariadas y personas socias trabajadoras, que alega la STS 4ª, de 8 de mayo de 2019 (núm. rec. ud. 42/2018), no resulte extensible, como se pretende, a la hora de asimilar a ambos colectivos, en ausencia de previsión legal contraria, en el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical.

Por último, conviene realizar un análisis comparativo entre ambos regímenes profesionales, en lo que se refiere a la existencia o no de las principales notas de laboralidad en el régimen profesional de las personas socias trabajadoras, toda vez que la STS 4ª, de 8 de mayo de 2019 (núm. rec. ud. 42/2018) manifiesta que las personas socias trabajadoras prestan sus servicios para la cooperativa en régimen de «trabajo subordinado», sin atender a que puede tratarse de una subordinación distinta a la existente en una relación estrictamente laboral.

Conforme al artículo 1.1 de la LC-Euskadi: «La cooperativa es aquella sociedad que desarrolla una empresa que tiene por objeto prioritario la promoción de las actividades económicas y sociales de sus miembros y la satisfacción de sus necesidades con la participación activa de los mismos, observando los principios del cooperativismo y atendiendo a la comunidad de su entorno».

De dicha definición se deduce la inexistencia de una de las notas típicas de laboralidad, a saber, la ajenidad, entendida como «ajenidad en el mercado», pues no existe persona intermediaria entre la última persona consumidora y usuaria y los sujetos que producen u ofrecen los bienes y servicios, sino que las personas socias adquieren la condición de empresarios de sí mismos. Por idénticos motivos tampoco cabría hablar de «ajenidad en los frutos», pues los resultados de la prestación de servicios de las personas socias pertenecen *ab initio* a la sociedad cooperativa de la que son titulares; titularidad de la que deriva un título preexistente a la ejecución del trabajo por parte de las personas socias⁴¹. Y otro tanto cabe

⁴¹ ARRIETA IDIAKEZ, F.J., «Naturaleza de la relación...», op. cit. pág. 177. Especialmente acertadas resultan las conclusiones de DE NIEVES NIETO, cuando señala que «el valor que añade el trabajo realizado por (...) [las personas socias trabajadoras] a la producción les beneficia directamente por ostentar (...) [ellas] la doble condición de (...) [prestadoras] de servicios y titulares de la sociedad. En fin, (...) [las personas socias trabajadoras] no ceden los frutos de su trabajo a un extraño, sino a la comunidad en la cual se encuentran integrados» (DE NIEVES NIETO, N., *Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos Jurídico-Laborales*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2005, pág. 95). En parecidos términos, se pronunciaron hace ya tiempo VALDÉS DAL-RÉ y BAYÓN CHACÓN, al señalar que «la obligación de trabajar que pesa sobre (...) [la persona socia] nace del vínculo asociativo,

señalar sobre la «ajenidad en los riesgos», ya que la persona socia, por el mero hecho de prestar sus servicios, no tendrá derecho a ser retribuido, independientemente de las pérdidas o ganancias que tenga la cooperativa. Muy al contrario, los «riesgos de la cooperativa» afectan de lleno a las personas socias de la misma, por el régimen de responsabilidad social e imputación de pérdidas que se les aplica⁴².

Poniendo el centro de atención en la nota de laboralidad de «trabajo dependiente o en régimen de dependencia jurídica» también puede apreciarse su no concurrencia en la prestación de servicios de las personas socias trabajadoras.

En efecto, no existe «dependencia jurídica» en la prestación de servicios de las personas socias de trabajo porque en el trabajo asociado, si bien también existe dependencia, la legitimación de la sujeción a la cooperativa deriva del contrato de sociedad. Con otras palabras, en el caso de las cooperativas, la subordinación de las personas socias para con la misma se da en un contrato asociativo que conlleva la incorporación de la persona socia a una organización propia, organizada de manera colectiva. En ese sentido, son el contrato de sociedad y los estatutos sociales los que constituyen y dan vida a la cooperativa, sin que ella sea ajena a las propias personas socias, sin que tenga un espacio propio, libre, no contractualizable, pese al origen asociativo de la aportación de trabajo y la funcionalización del mismo a las exigencias de la cooperativa⁴³.

2.3.3. Tercer argumento y contraargumento para el mismo

Entiende el TS que la remisión que se realiza a la Jurisdicción del Orden Social por parte del artículo 87 de la LC «para conocimiento de cuantas cuestiones contenciosas se susciten entre la cooperativa de trabajo asociado y (...) [la persona socia trabajadora] relacionadas con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada» y, en sintonía con ello, la atribución de competencia, que se realiza en el artículo 2.c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)⁴⁴, a los órganos jurisdiccionales del orden social en las cuestiones litigiosas que se promuevan entre «las sociedades cooperativas de trabajo asociado, y sus (...) personas socias trabajadoras, exclusivamente por la prestación de sus servicios», son fundamento suficiente para considerar que «nos encontramos ante una remisión total que no excluye ningún aspecto procesal contenido en la reiterada LRJS y que, por tanto, tampoco excluye la intervención sindical en defensa de los derechos de (...) [las personas trabajadoras] —también

se asume en el momento constitutivo de la relación social, quedando integrada en ella» [VALDÉS DAL-RÉ, F. y BAYÓN CHACÓN, G., *Las cooperativas de producción: un estudio sobre el trabajo asociado (Un estudio sobre el trabajo asociado)*, Montecorvo, Madrid, 1975, pág. 267].

⁴² ARRIETA IDIAKEZ, F.J., «Naturaleza de la relación...», op. cit. pág. 78.

⁴³ LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas...*, op. cit. págs. 218-219.

⁴⁴ BOE de 11 de octubre de 2011, núm. 245.

la de (...) [las personas socias trabajadoras]— ampliamente acogida en el citado texto normativo (artículo 20 y 177.2 LRJS), que se refieren —precisamente— a la intervención sindical en el proceso laboral en defensa de los derechos e intereses de (...) [las personas trabajadoras]».

Esta interpretación es criticable porque una cosa es que se atribuya competencia a los órganos jurisdiccionales del orden social y otra que dicha competencia exceda del conocimiento de las materias sobre las que debe recaer. Así, si la competencia de los órganos de la jurisdicción social queda supeditada a las cuestiones contenciosas relacionadas con «los derechos y obligaciones derivadas de la actividad cooperativizada» (artículo 87.1 de la LC), o, en términos de la propia LRJS, se determina «exclusivamente por la prestación de sus servicios», y el derecho a de libertad sindical, que, entre otras cuestiones, conlleva la posibilidad de intervenir en defensa de las personas trabajadoras, no se encuentra reconocido en dicho ámbito, entonces la interpretación que realiza el TS resulta desorbitada, por reconocer la intervención sindical en un ámbito que no le corresponde.

Esta postura se refuerza tomando en consideración lo dispuesto por el artículo 107 de la LC-Euskadi. En efecto, en el primer apartado, se establece que: «Los órganos jurisdiccionales del orden social conocen de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las cooperativas de trabajo asociado y sus personas socias trabajadoras por su condición de tales». Y, en el segundo apartado, se concretan las «materias que afectan exclusivamente a la relación típica entre la cooperativa de trabajo asociado y sus personas socias trabajadoras», que son las siguientes:

- (a) La percepción de los anticipos laborales o de las prestaciones complementarias o sustitutivas de los mismos en la medida que sean exigibles.
- (b) Los recursos por sanciones impuestas por infracción de normas de disciplina sociolaboral, incluida la de expulsión por tal motivo.
- (c) Las situaciones de suspensión del trabajo y excedencias.
- (d) Materias de Seguridad Social.
- (e) El acceso de la persona trabajadora asalariada a la condición de persona socia trabajadora.
- (f) En general, a los derechos y obligaciones derivados precisamente de las normas internas de régimen del trabajo cooperativo.

También resulta de interés lo establecido en el tercer apartado, según el cual: «En todo caso, estas cuestiones litigiosas se resolverán aplicando esta ley, los estatutos sociales y demás acuerdos internos de la cooperativa y, en general, los principios cooperativos. Solo en su defecto, se aplicarán por analogía las disposiciones de la legislación laboral». En efecto, conforme a dicho precepto, habrá que tener en cuenta que en las fuentes de Derecho cooperativo en ningún momento se reconoce el derecho de libertad sindical y que la cooperativa, en su lugar, está dotada de sus propios órganos sociales. Así, junto a la Asamblea General y el órgano

de administración o Consejo Rector, que son órganos necesarios en toda cooperativa (cfr. artículo 32.1 de la LC-Euskadi), se reconoce la posibilidad de que los estatutos de la cooperativa regulen la creación y funcionamiento de la Comisión de Vigilancia, el Consejo Social y el Comité de Recursos en los términos previstos en la propia LC-Euskadi, sin perjuicio, además, de que puedan establecerse otros órganos, con la condición de que estos no desempeñen funciones y competencias atribuidas al resto de órganos sociales (cfr. artículo 32.2 de la LC-Euskadi). Todos ellos permiten hablar de las formas y ámbitos de participación de las personas socias cooperativistas que se analizarán en el siguiente apartado (*infra* 3).

Igualmente, cabe recordar que, conforme a lo establecido en el artículo 165.2.f), párrafo segundo, de la LC-Euskadi: «Las personas socias de las cooperativas, cualquiera que sea su clase, antes de acudir para la resolución de los conflictos que se puedan suscitar entre ellas y la cooperativa, derivados de su condición de tal, a la jurisdicción competente o a la resolución extrajudicial, deberán agotar previamente la vía interna cooperativa establecida en la presente ley, en sus normas de desarrollo, en los estatutos sociales o en las normas internas de la cooperativa». Es decir, en primera instancia, la cooperativa se encarga también de encauzar los conflictos entre la misma y las personas socias a través de sus órganos sociales, sin que tampoco en este ámbito se contemple la intervención de los sindicatos.

2.3.4. Cuarto argumento y contraargumento para el mismo

El TS insiste en entender que el derecho a la libertad sindical está configurado de forma amplia en el artículo 28.1 de la CE («Todos tienen derecho a sindicarse libremente») y en las normas internacionales ratificadas por España, especialmente en los Convenios de la OIT (Convenio núm. 87 OIT: «Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas» y Convenio núm. 98 OIT: «Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo... Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato»).

De todo ello deduce el TS que: «La amplitud del derecho de libertad sindical en los textos descritos no admite restricciones en aquellos supuestos, como el examinado, en donde hay una prestación de trabajo subordinado, aunque las notas de dependencia y, especialmente, la de ajenidad, ofrezcan un perfil menos intenso que el de la relación laboral típica o común; pues lo mismo sucede en relaciones laborales especiales en las que las citadas notas están más difuminadas todavía».

En ese sentido, además, el TS considera que «resultan esclarecedoras las recomendaciones e informes de la OIT que, aunque no resulten directamente aplicables, son —como afirma el Tribunal Constitucional— textos orientativos, que, sin eficacia vinculante, pueden operar como criterios interpretativos o aclaratorios de los Convenios (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre y 191/1998, de 29 de septiembre)».

Por ello, a continuación, se inspira en la Recomendación núm. 193 OIT sobre la promoción de las cooperativas como en diversos informes del Comité de Libertad Sindical de tal organización. No obstante, solamente profundiza en la mencionada recomendación, sin concretar a qué informes del Comité de Libertad Sindical se refiere y sin entrar en su contenido. Centrando la atención en la Recomendación núm. 193 OIT, el TS señala que: «En la citada recomendación, se recoge que debería alentarse a las organizaciones de (...) [personas trabajadoras] a orientar y prestar asistencia a (...) [las personas trabajadoras] de las cooperativas para que se afilien a dichas organizaciones». Es más, con ello, según el TC, se evidencia «que el principio del que se parte en los citados Convenios OIT no es otro que el reconocimiento del derecho a la libertad sindical de (...) [las personas trabajadoras] cooperativistas».

Ahora bien, todos estos fundamentos merecen ser objeto de comentario, para, una vez más, mantener una postura contraria a los mismos.

La amplitud que según el TS refleja el artículo 28.1 de la CE, al señalar que «todos tienen derecho a sindicarse libremente», debe interpretarse a la luz de la LOLS que lo desarrolla, en los términos ya expuestos *supra* y que conducen, al contrario de lo que sostiene el TS, a no extender dicho derecho a las personas socias trabajadoras de las cooperativas.

Por su parte, las menciones a las «personas trabajadoras» en los Convenios OIT se ubican en la lógica de intereses contrapuestos entre personas trabajadoras y empresarios que se articulan a través de las relaciones laborales que interesan, *stricto sensu*, al Derecho del Trabajo. Respecto a la nota de dependencia o subordinación típica de dichas relaciones y su posible manifestación en las relaciones entre la cooperativa y sus personas socias trabajadoras también nos hemos referido *supra*, dejando claro que no es posible asimilar la dependencia que se produce en el ámbito cooperativo y la que se da en las relaciones laborales del Derecho del Trabajo, de donde se deduce que el derecho de libertad sindical no es proyectable a la relación societaria que vincula a la cooperativa y a sus personas socias trabajadoras, precisamente, porque la dependencia que se da en el ámbito cooperativo no puede entenderse en un sentido de contraposición de intereses, derivada del hecho de que pertenezca al empresario el ámbito de organización y dirección en el que las personas trabajadoras se insertan para prestar sus servicios a cambio de una retribución, sino que como consecuencia del contrato asociativo en el que participan todas las personas socias y que da lugar a una organización propia, la

cooperativa, organizada de manera colectiva y democrática, en régimen de auto-gestión. La cuestión, pasa por garantizar, conforme a los principios cooperativos, que la participación de las personas socias en los órganos sociales sea real, para lo que resultará decisiva la actitud de las personas socias, en tanto que dueñas del negocio, aunque sea conjuntamente con otras. El tamaño de la cooperativa no debe ser óbice para ello, más si cabe, teniendo en cuenta la facultad que se concede a las cooperativas para que a través de sus estatutos constituyan cuantos órganos consideren oportunos⁴⁵.

Por último, el hecho de que la Recomendación núm. 193 OIT establezca que «debería alentarse a las organizaciones de (...) [personas trabajadoras] a orientar y prestar asistencia a los trabajadores de las cooperativas para que se afilien a dichas organizaciones» debe contextualizarse adecuadamente, teniendo en cuenta que existen países, como Francia e Italia, en los que se superponen la condición de persona socia y el contrato de trabajo, aplicándose en tales supuestos al trabajo asociado cooperativo la legislación laboral⁴⁶. Es decir, solamente en el supuesto de que se asuma para las personas socias de las cooperativas el régimen profesional de las personas asalariadas cabría asumir la interpretación que realiza el TS, cosa que no sucede en la normativa cooperativa existente en España. Cuestión distinta es que en las cooperativas españolas cabe la posibilidad de que junto a las personas socias trabajadoras presten sus servicios personas trabajadoras asalariadas. Obviamente, estas últimas sí serían titulares del derecho de libertad sindical.

3 FORMAS Y ÁMBITOS DE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS SOCIAS COOPERATIVISTAS

En principio, cabe diferenciar las formas y los ámbitos de participación de las personas socias cooperativistas, en la medida en que las formas de participación son el cauce para abordar los diversos ámbitos en los que puede hacerse efectiva la participación.

De este modo, en lo que respecta a las formas de participación, la LC-Euskadi establece que son órganos necesarios en toda cooperativa la Asamblea

⁴⁵ Precisamente, el tamaño de la cooperativa se ha considerado un elemento esencial para reconocer que, en otros supuestos, es decir, cuando se trata de una cooperativa de pequeña dimensión, caben otras soluciones a la planteada por el TS, es decir, a la extensión del derecho de libertad sindical a las cooperativas, en general. En ese sentido, se ha señalado que: «En una cooperativa de pequeña dimensión probablemente no se pueda trazar una línea diferenciadora tan apreciable entre intereses de uno y otro tipo, y seguramente pierde peso el argumento relativo a la insuficiencia de la vía de participación de (...) [las personas socias] en los órganos de gobierno legalmente establecida» (GARCÍA MURCIA, J. y ÁNGEL QUIROGA, M., «La libertad sindical...», op. cit. pág. 9).

⁴⁶ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «Empleo de calidad y cooperativas de trabajo asociado: trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores», *CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* 24 (2013), págs.17-18.

General y el órgano de administración, que, salvo en el supuesto de que quepa la existencia de un administrador o una administradora única, se configurará como un órgano colegiado con el nombre de Consejo Rector (cfr. artículo 32.1, en relación con el artículo 43.1).

Pero, a continuación, se establece que: «Los estatutos podrán regular la creación y funcionamiento de la comisión de vigilancia, el consejo social y el comité de recursos en los términos previstos en esta ley, sin perjuicio de establecer otros, que en ningún caso desempeñarán funciones y competencias atribuidas a los citados órganos sociales» (artículo 32.2). Es decir, a través de los órganos que se mencionan específicamente, así como de los que puedan crearse *ad hoc*, puede articularse la participación de las personas socias en la cooperativa.

No obstante, la creación de los órganos que se mencionan específicamente, al igual que sucede con la Asamblea General y el Consejo Rector, debe partir del cumplimiento de las normas mínimas fijadas por la LC-Euskadi.

En concreto, la LC-Euskadi señala que: «Los órganos de la cooperativa se regirán por lo dispuesto en esta ley, complementada por los estatutos sociales, así como por el reglamento interno o cualquier acuerdo válidamente adoptado que se apruebe con el fin de organizar adecuadamente su funcionamiento» (artículo 32.3). Por consiguiente, deben analizarse las normas mínimas fijadas por la LC-Euskadi para concretar el ámbito de actuación mínimo de los correspondientes órganos. Ahora bien, se hará especial hincapié en los ámbitos relacionados con la participación de las personas socias que se encamina a regular sus condiciones de trabajo o régimen de trabajo, con el objetivo de justificar que en las cooperativas dicha participación obedece al principio cooperativo de gestión democrática por parte de las personas socias, como alternativa a los derechos de información y consulta, así como a las competencias, que corresponden a los órganos de representación unitaria y al derecho a la actividad sindical, que, como contenido del derecho a la libertad sindical, se materializa, *ad extra*, a través de los derechos a la negociación colectiva; al ejercicio de huelga; al planteamiento de conflictos individuales y colectivos; a la creación de secciones sindicales en las empresas y, en su caso, nombramiento de delegados y delegadas sindicales; y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal⁴⁷.

Como marco general a respetar en toda cooperativa, y manifestación del principio cooperativo de gestión democrática, se establece que debe procurarse «la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos de que se dispongan». Con ello se hace referencia, de forma abierta, a la representación de las personas

⁴⁷ ARRIETA IDIAKEZ, F.J., *Bases para el estudio del Derecho del trabajo*, Dykinson, Madrid, 2022, pág. 370.

socias en los distintos órganos, puesto que caben, como se verá, distintas fórmulas⁴⁸.

3.1. La Asamblea General

La LC-Euskadi define la Asamblea General como «la reunión de las personas socias, constituida para deliberar y tomar acuerdos en las materias propias de su competencia» (artículo 33.1). Estas materias se deducen de los acuerdos que, conforme al artículo 33.3 y otros preceptos de la propia ley, le corresponde adoptar en exclusiva.

En lo que interesa respecto a la participación en la determinación del régimen de trabajo, para comprender la competencia que sobre dicha materia corresponde a la Asamblea General debe partirse de lo establecido en el artículo 105.1 de la LC-Euskadi. Así, conforme a dicho precepto, el marco básico de régimen de trabajo de las personas socias trabajadoras se debe establecer en los estatutos, el reglamento de régimen interno, o en su defecto, por la Asamblea General. Los estatutos se aprueban por la asamblea constituyente (cfr. artículo 7.1 de la LC-Euskadi), pero los mismos pueden modificarse, posteriormente, por la Asamblea General (cfr. artículo 33.3.f de la LC-Euskadi). Por su parte, la aprobación o modificación del reglamento de régimen interno también es competencia de la Asamblea General (cfr. artículo 33.3.j de la LC-Euskadi).

Se precisa en el artículo 105.2 de la LC-Euskadi que el régimen de trabajo abarca «cualquier (...) materia directamente vinculada con los derechos y obligaciones derivados de la prestación de trabajo por la persona socia trabajadora». Como ejemplo de las materias que cabe regular, se enumeran, con carácter de *numerus apertus*, la organización del trabajo, las jornadas, el descanso semanal, las fiestas, las vacaciones, los permisos, la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, y las excedencias y cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo cooperativo»⁴⁹.

⁴⁸ GADEA SOLER, E. y ATXABAL RADA, A., «5. Los órganos de la cooperativa: de la Asamblea General», en *Glosa a la Ley de Cooperativas de Euskadi*, Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, Vitoria-Gasteiz, 2021, pág. 114.

⁴⁹ Conviene recordar que, en virtud de lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado (BOE de 2 de julio de 1985, núm. 157), las extinciones de las relaciones de trabajo de las personas socias por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor debe producirse por acuerdo de la Asamblea General. Otro tanto sucede respecto a las suspensiones de la relación de trabajo o las reducciones de jornada de las personas socias, en virtud de lo establecido en la Disposición Final primera del Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada (BOE de 17 de febrero de 1996, núm. 42).

El único límite que se establece para la determinación del régimen de trabajo consiste en que se deben respetar «condiciones laborales dignas y los estándares laborales mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo».

La referencia a las «condiciones laborales dignas» entronca con el principio orientador consistente en el compromiso con «la generación de empleo estable y de calidad» conforme al cual debe actuar toda entidad de la economía social, y, por tanto, también las cooperativas, según dispone el artículo 4.c) de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social⁵⁰. El problema reside en concretar qué debe entenderse por «condiciones laborales dignas» o «empleo de calidad». De acuerdo con la Memoria «Trabajo Decente» del Director General de la OIT a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 1999, en Ginebra⁵¹, cada sociedad tiene su propia idea de lo que es un «trabajo decente». De este modo, el «trabajo decente» requiere contextualizarse en cada Estado, dependiendo, con frecuencia, de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad⁵². En consecuencia, parece que la Asamblea General se verá condicionada, en gran medida, por la normativa laboral que resulte de aplicación en virtud de lo establecido en el convenio colectivo del sector al que pertenece la cooperativa o, en su defecto, en el TRLET y en la normativa reglamentaria, por constituir esta normativa un parámetro lo suficientemente aceptado en la sociedad como para considerar que las condiciones de trabajo son dignas⁵³. Pero dado que «en las cooperativas de trabajo asociado se mantiene su capacidad de determinar autogestionariamente el régimen de trabajo» (apartado XII de la Exposición de Motivos de la LC-Euskadi), nada obsta para que, en atención a las particularidades del modelo cooperativo, puedan introducirse cuantas adaptaciones se consideren oportunas. En último término, serán las propias personas socias las que decidan qué condiciones laborales son dignas. Ahora bien, en todo caso deberán respetarse «los estándares laborales mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo». Respecto a estos estándares habrá que estar, por tanto, a los convenios OIT que resulten de aplicación en España y que no entren en colisión con el vínculo societario que caracteriza a la relación de la cooperativa con sus personas socias.

Al margen del artículo 105, la LC-Euskadi contempla en distintos preceptos materias estrechamente vinculadas al régimen de trabajo sobre las que es compe-

⁵⁰ BOE de 30 de marzo de 2011, núm. 76.

⁵¹ Concepto de «trabajo decente» que fue institucionalizado por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 97ª reunión, celebrada el 10 de junio de 2008, en Ginebra (cfr. Prefacio).

⁵² Al respecto véase GHAI, D., «Trabajo decente. Concepto e indicadores», *Revista Internacional del Trabajo* vol. 62, 2 (2003) págs. 125-126.

⁵³ En este sentido, vid. SANZ SANTAOLALLA, F., «15. Clases de cooperativas: cooperativas de trabajo asociado», en *Glosa a la Ley de Cooperativas de Euskadi*, Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, Vitoria-Gasteiz, 2021, págs. 383-384.

tente la Asamblea General, lo que significa que sobre todas ellas existe un proceso de participación por parte de las personas socias.

Así, el artículo 29.3 demuestra que, si bien la facultad sancionadora, previa audiencia de la persona interesada, es competencia indelegable de las personas administradoras, el control de legalidad, conforme a lo fijado en los estatutos, en cuanto a las normas de disciplina social y los procedimientos sancionadores, corresponde, vía recurso, en ausencia de Comité de Recursos, a la Asamblea General, cuando las personas socias son sancionadas por faltas graves o muy graves, sin perjuicio, además, de que la ratificación de las mismas por el Comité de Recursos o por la Asamblea General pueda ser impugnada en la jurisdicción competente o, de existir una cláusula estatutaria de sometimiento a arbitraje, ante BITARTU, Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo. En todo caso, la importancia del papel que debe jugar también en este control de legalidad el principio cooperativo de gestión democrática a través del Comité de Recursos o, en su ausencia, de la Asamblea General, es tal que el artículo 165.2.f), segundo párrafo, establece que: «Las personas socias de las cooperativas, cualquiera que sea su clase, antes de acudir para la resolución de los conflictos que se puedan suscitar entre ellas y la cooperativa, derivados de su condición de tal, a la jurisdicción competente o a la resolución extrajudicial, deberán agotar previamente la vía interna cooperativa establecida en la presente ley, en sus normas de desarrollo, en los estatutos sociales o en las normas internas de la cooperativa».

Hay que tener en cuenta que todo ello es extensible al régimen disciplinario propio de las personas socias trabajadoras que se recoge en el artículo 106.

El artículo 27 prevé que el acuerdo de las personas administradoras sobre la baja obligatoria de las personas socias requiere para ser ejecutivo de la ratificación del Comité de Recursos o, en su defecto, de la Asamblea General, o que haya transcurrido el plazo previsto en estatutos para recurrir ante los mismos, pues el acuerdo puede recurrirse ante dichos órganos. En todo caso, el acuerdo, en caso de ser ratificado por los mencionados órganos, puede ser impugnado ante la jurisdicción competente o, en su caso, ante BITARTU, Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo, en los términos anteriormente indicados.

Otro tanto puede decirse en materia de expulsión, según se deduce del artículo 28 y, del artículo 106.3 para el concreto caso de las personas socias trabajadoras.

Sin embargo, para el supuesto de la suspensión o baja obligatoria de la persona socia trabajadora o de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, el artículo 30 posibilita que el acuerdo a tal fin se adopte por la Asamblea General o, en su caso, el Consejo Rector, si así lo establecen los estatutos. Esta posibilidad de que sea el Consejo Rector quien adopte el acuerdo es una de las novedades que introduce la LC-Euskadi. Con ello, como señala la propia exposición de motivos, se produce una flexibilización en

cuanto al órgano que puede apostar por la suspensión o la baja obligatoria. La norma general sigue siendo que, en principio, sea la Asamblea General quien deba adoptar el acuerdo, como máxima expresión del principio cooperativo de gestión democrática, pero aun en el supuesto de que por estatutos se decida otorgar dicha facultad al Consejo Rector, hay que tener en cuenta que la incorporación a la cooperativa como persona socia conlleva a través del contrato de sociedad asumir libremente dichos estatutos; además, la Asamblea General está facultada para modificar dichos estatutos.

En cualquier caso, para las materias comentadas, debe matizarse que la participación a través de la Asamblea General supone representar a todas las personas socias.

Centrando la atención en las cooperativas de primer grado, como estructura básica en la que las personas socias trabajadoras o las personas socias de trabajo prestan sus servicios, la norma general es que la representación de las personas socias se manifieste de forma que cada persona socia tenga un voto (cfr. artículo 37.1).

No obstante, excepcionalmente, en determinados supuestos se acepta el voto plural, sin que por ello quede mermado el principio cooperativo de gestión democrática. Así, «los estatutos pueden prever que el derecho de voto de las personas jurídicas socias que sean cooperativas, sociedades controladas por estas y entidades públicas sea proporcional a la actividad cooperativa con la sociedad o a las prestaciones complementarias a esta actividad en el marco de la intercooperación» (artículo 37.2). Pero, al mismo tiempo, se prevé que «los estatutos deberán fijar con claridad los criterios de proporcionalidad del derecho de voto». Además, «el número de votos de una persona socia que no sea una sociedad cooperativa no podrá ser superior al tercio de los votos totales de la cooperativa». Al fin y a la postre, con la conjunción de estas medidas, se pretende no vulnerar el espíritu cooperativo, al tiempo que fomentar la participación de esas personas jurídicas para así potenciar la creación de nuevas entidades cooperativas y consolidar la existentes⁵⁴.

Por otro lado, con el objetivo de priorizar la efectividad de la participación de las personas que realizan la actividad cooperativa de una manera plena, y con ello, su control mayoritario de la cooperativa, se prevé que: «El número total de votos de las personas socias colaboradoras, las inactivas o no usuarias, las personas socias en excedencia y las de vínculo de duración determinada no podrán alcanzar, en ningún caso, la mitad de los votos totales de la cooperativa» (artículo 37.4).

Ahora bien, también hay que tener en cuenta los límites de voto que se establecen para cada una de esas categorías de personas socias, sin perjuicio de que,

⁵⁴ GADEA SOLER, E. y ATXABAL RADA, A., «5. Los órganos...», op. cit. pág. 132.

dentro de esos límites, los estatutos fijen el porcentaje máximo de votos de cada colectivo para que la suma de todos no supere la mitad de los votos totales de la cooperativa.

De ese modo, el conjunto de personas socias colaboradoras, salvo que sean sociedades cooperativas, no puede ser titular de más de un tercio de los votos (cfr. artículo 19.5).

El conjunto de las personas socias con vínculos sociales de duración determinada no puede ser superior a la quinta parte de los votos de las personas socias de carácter indefinido. Pero en las cooperativas de trabajo asociado o en las que, siendo de otra clase, tengan personas socias de trabajo, puede superarse dicha proporción siempre que el número de horas/año realizadas en conjunto por las personas socias de duración determinada y las personas trabajadoras por cuenta ajena no llegue al cincuenta por ciento del total de horas/año realizadas por las personas socias trabajadoras o de trabajo de carácter indefinido (cfr. artículo 26.2).

El conjunto de los votos de las personas socias inactivas o no usuarias tampoco puede ser superior a la quinta parte del total de los votos sociales (cfr. artículo 31.2).

Una forma particular de garantizar la participación en las cooperativas que tengan más de quinientas personas socias o en las que concurran circunstancias que dificulten de forma grave y permanente la presencia de todas las personas socias en la Asamblea General lo constituyen las denominadas asambleas de delegadas y delegados reguladas en el artículo 40 de la LC-Euskadi.

En concreto, conforme a dicho precepto, a través de los estatutos puede establecerse que la Asamblea General se constituya como asamblea de delegadas o delegados de las personas socias, elegidas o elegidos en juntas preparatorias. En estas juntas se estudian los asuntos del orden del día de la Asamblea General, aunque no se adoptan acuerdos, sino que las personas socias individualmente delegan en alguna de ellas su voto para ser ejercido en la sesión asamblearia. De este modo, la Asamblea General se convierte en una asamblea de segundo grado, integrada únicamente por las delegadas o delegados designadas en las juntas preparatorias⁵⁵.

A tal efecto, queda en manos de la regulación que deben realizar expresamente los estatutos la concreción de los criterios de adscripción de las personas socias a cada junta preparatoria, del régimen de convocatoria y constitución de estas, de las normas para la elección de delegadas y delegados, que deberán ser siempre personas socias, del número de votos que podrá ostentar cada delegada o delegado en la asamblea y del carácter y duración del mandato que se les confiera. Se matiza, además, que: «Para regular el número de delegadas o delegados a elegir

⁵⁵ GADEA SOLER, E. y ATXABAL RADA, A., «5. Los órganos...», op. cit. pág. 141.

por cada junta preparatoria y el número de votos que ostenten en la Asamblea General, los estatutos deberán atenerse necesariamente a criterios de proporcionalidad». Supletoriamente, rigen las normas establecidas para la Asamblea General.

Finalmente, otra vía para poder facilitar la participación es la celebración de Asambleas Generales, total o parcialmente, telemáticas o por cualquier otro sistema similar que la tecnología permita, en los términos previstos en el artículo 36.1 de la LC-Euskadi. Para ello, el órgano de administración debe establecer el sistema para hacer efectiva la asistencia no presencial, y, entre otros extremos, debe garantizar: que todas las personas que deban ser convocadas tengan posibilidad de acceso; la verificación de la identidad de la persona socia; el ejercicio del derecho de voto y, cuando esté previsto, su confidencialidad; que la comunicación sea bidireccional y simultánea de la imagen y el sonido, así como la interacción visual, auditiva y verbal.

3.2. El Consejo Rector

El Consejo Rector, que es el órgano colegiado de las personas administradoras, tiene atribuidas las competencias, en exclusiva, de la gestión y representación de la cooperativa, y ejerce además todas las facultades que no estén expresamente reservadas por la ley o los estatutos a otros órganos sociales (cfr. artículo 42.1 de la LC-Euskadi). También hay que tener en cuenta que el Consejo Rector puede conferir y revocar apoderamientos generales a una o varias personas responsables de la dirección o gerencia, cuyas facultades serán otorgadas en la escritura de poder, que solo podrá referirse al tráfico ordinario de la cooperativa (cfr. artículo 43.6 de la LC-Euskadi).

Pese a que se haya alegado, como sucede con la STS 4ª, de 8 de mayo de 2019 (núm. rec. ud. 42/2018), ya analizada (*supra* 2), sobre todo respecto a cooperativas de dimensiones importantes, que los órganos de dirección pueden estar alejados de los intereses de las personas socias que derivan del trabajo que prestan, hay que tener en cuenta, con el fin de acreditar que el Consejo Rector obedece a criterios de participación de la Asamblea General, que las personas administradoras son elegidas por la Asamblea General, por el mayor número de votos válidamente emitidos en votación secreta (cfr. artículo 43.3 de la LC-Euskadi); corresponde a la Asamblea General el examen de la gestión social (cfr. artículo 33.c de la LC-Euskadi); la Asamblea General, sin necesidad de su constancia en el orden del día, puede decidir la destitución de las personas administradoras (cfr. artículo 46.2 de la LC-Euskadi)⁵⁶; los estatutos pueden prever que la composición del Consejo Rector refleje, entre otras circunstancias, su distinta implantación geográfica, las diversas actividades desarrolladas por la cooperativa, las diferentes

⁵⁶ Cuando no figure en el orden del día, deberán votar a favor de la destitución las dos terceras personas de los votos presentes y representados.

clases de personas socias y la proporción existente entre ellas, estableciendo las correspondientes reservas de puestos y una representación equilibrada de mujeres y hombres (cfr. artículo 47.6 de la LC-Euskadi)⁵⁷; las personas administradoras que componen el Consejo Rector deben desempeñar su cargo con la lealtad de una o un representante fiel, obrando de buena fe en el mejor interés de la cooperativa, sin que ejerciten sus facultades con fines distintos de aquellos para los que le han sido concedidas (cfr. artículo 49.2 de la LC-Euskadi); pueden impugnarse los acuerdos del Consejo Rector o de la comisión ejecutiva, en su caso, que sean contrarios a la ley o a los estatutos sociales (cfr. artículo 52.1 de la LC-Euskadi).

3.3. La Comisión de Vigilancia

Se trata de un órgano obligatorio solo para cooperativas que cuenten con más de cien personas socias. Por lo menos la mitad de sus miembros deben ser personas socias. En todo caso, las personas miembros de la Comisión de Vigilancia se eligen y revocan, siempre mediante votación secreta, por el mayor número de votos válidamente emitidos en la Asamblea General (cfr. artículo 53 de la LC-Euskadi).

Se trata de un órgano de control y fiscalización de la gestión de la cooperativa llevada a cabo por el Consejo Rector, de carácter claramente democrático que cumple una función de enlace entre las reuniones de la Asamblea General y el funcionamiento constante del Consejo Rector⁵⁸. No cabe olvidar que está facultada para impugnar, en su caso, los acuerdos sociales, es decir, de cualquier órgano social, y, por tanto, también los del Consejo Rector (cfr. artículo 56.1.e de la LC-Euskadi).

De cara a comprender las decisiones adoptadas por el Consejo Rector y posibilitar la mejor forma de actuar de la Asamblea General para con las mismas, cobra especial importancia la facultad de información que ostenta la Comisión de Vigilancia, en la medida en que: «Las personas administradoras deben informar a la Comisión de Vigilancia, al menos una vez al trimestre, de las actividades y evolución previsible de la cooperativa» (artículo 54.1 de la LC-Euskadi). Entronca esta facultad con el derecho de información otorgado por el artículo 64.2.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET)⁵⁹, a los órganos de

⁵⁷ Conforme al artículo 43.3, párrafo segundo, en este supuesto, salvo disposición contraria de los estatutos, cada colectivo de personas socias afectado tendrá derecho a elegir directamente en la Asamblea el número de consejeros o consejeras que le corresponda, sin intervenir en la elección de las restantes personas miembros del Consejo Rector.

⁵⁸ ELEJABARRIETA GOIENETXE, A., «7. Comisión de Vigilancia», en *Glosa a la Ley de Cooperativas de Euskadi*. Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, Vitoria-Gasteiz, 2021, pág. 193.

⁵⁹ BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

representación unitaria, que representan a todas las personas trabajadoras de un centro de trabajo, en lo que se refiere a ser informado «sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales, que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción». Además, hay que poner en conexión dicha facultad con la función que corresponde a la Comisión de Vigilancia de: «Informar a la Asamblea General sobre aquellas situaciones o cuestiones concretas que la misma le hubiese conferido» (artículo 56.1.f). Para todo ello, la Comisión de Vigilancia puede realizar todas las comprobaciones necesarias y puede confiar esta tarea a una o varias de las personas miembros de la misma o incluso solicitar la asistencia de personas expertas, si ninguno de aquellas lo fuere (cfr. artículo 54.2 de la LC-Euskadi).

3.4. El Consejo Social

El Consejo Social, compuesto necesariamente por personas socias trabajadoras o personas socias de trabajo, es un órgano que, regulado en el artículo 57 de la LC-Euskadi, puede constituirse cuando así lo prevean los estatutos, y que actúa como órgano de representación de las personas socias en todos aquellos aspectos que afectan a la relación de trabajo y, por tanto, a las condiciones de trabajo. Dicha representación se materializa en las funciones de información, asesoramiento y consulta del Consejo Rector en dichos aspectos.

Por ello, puede decirse que, en el ámbito cooperativo, los derechos de información y consulta que se materializan a través de los órganos de representación unitaria en la relación entre empresarios y personas trabajadoras asalariadas⁶⁰, se llevan a cabo a través del Consejo Social.

Es más, se concreta que en todos los aspectos que afectan a la relación de trabajo, el Consejo Social debe emitir informe preceptivo, y, especialmente, en las siguientes materias (artículos 30 y 105.2 de la LC-Euskadi): suspensión o baja obligatoria de la persona socia trabajadora o de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor; organización del trabajo; jornadas; descanso semanal; fiestas; vacaciones; permisos; clasificación profesional; movilidad funcional y geográfica; excedencias o cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo cooperativo.

3.5. El Comité de Recursos

El Comité de Recursos es un órgano que puede crearse vía estatutos y que, en su caso, sustituirá, como se ha visto (*supra* 3.1), a la Asamblea General en la función de revisar, a solicitud de la persona afectada, los acuerdos sancionadores

⁶⁰ Vid. artículo 64 del TRLET.

adoptados en primera instancia en el seno de la entidad por infracciones graves o muy graves de las personas socias, así como aquellos acuerdos no disciplinarios cuando así se prevea en la propia LC-Euskadi o en los estatutos sociales (cfr. artículo 58.1 de la LC-Euskadi).

Aunque sustituya a tales efectos a la Asamblea General, sus miembros, que deberán ser necesariamente personas socias de pleno derecho que reúnan los requisitos de antigüedad, experiencia cooperativa e idoneidad estatutariamente exigidos, son elegidos por la Asamblea General (cfr. artículo 58.2 de la LC-Euskadi). Con ello se garantiza la aplicación del principio cooperativo de gestión democrática, en los términos ya expuestos en relación con la Asamblea General (*supra* 3.1).

La gran funcionalidad de este órgano se prevé para las grandes cooperativas, pues al sustituir a la Asamblea General, se agiliza la tramitación y resolución de los conflictos internos.

3.6. Órganos en materia de prevención de riesgos laborales

En sintonía con el marco político y papel de los gobiernos que establece la Recomendación OIT núm. 193, conforme al cual «las políticas nacionales deberían, especialmente: promover la adopción de medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo» (artículo 8.1.g), la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL)⁶¹, prevé, expresamente, que «el ámbito de aplicación de la Ley incluye (...) a (...) [las personas socias trabajadoras o de trabajo] de los distintos tipos de cooperativas» (apartado 3 de su Exposición de Motivos).

Más concretamente, el artículo 3.1 de la LPRL establece cómo la LPRL y sus normas de desarrollo «serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan (...) [personas socias] cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica».

Por su parte, la LC-Euskadi, respecto a las cooperativas de trabajo asociado, prevé que «serán de aplicación a los centros de trabajo de estas cooperativas y a sus personas socias las normas generales sobre prevención de riesgos laborales» (artículo 103.7). En cualquier caso, este precepto se aplica también a las personas socias de trabajo que prestan sus servicios en otras modalidades de cooperativas.

Precisamente, las peculiaridades de las cooperativas en materia preventiva se refieren a las formas de representación y, por tanto, participación, de las personas socias cooperativistas.

Así, conviene diferenciar dos órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales: los delegados y delegadas de prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

⁶¹ BOE de 10 de noviembre de 1995, núm. 269.

Respecto a los delegados y delegadas de prevención, que representan a las personas socias y a las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, la Disposición Adicional décima de la LPRL diferencia dos situaciones:

- (a) En las sociedades cooperativas que no cuenten con personas asalariadas deberá estar previsto en sus estatutos o ser objeto de acuerdo en la Asamblea General.
- (b) Cuando, además de las personas socias que prestan su trabajo personal, existan personas asalariadas se computarán ambos colectivos. Y en este caso, la designación de los delegados y de las delegadas de prevención se realizará conjuntamente por las personas socias que prestan trabajo y las personas trabajadoras asalariadas o, en su caso, las personas que las representen.

La duda que debe resolverse en este segundo caso es la relativa a cómo deben computarse las personas trabajadoras de cada uno de los colectivos, dado que la LPRL guarda silencio.

Las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo de personas asalariadas no suponen un problema, pues el propio artículo 35 de la LPRL establece cómo se realizará el cómputo de este colectivo a estos efectos. Así, de conformidad con dicho precepto, el volumen del colectivo de personas asalariadas, a estos efectos, viene determinado por las personas trabajadoras fijas de plantilla y por las personas trabajadoras de la empresa (en este caso, en la cooperativa) vinculadas por un contrato de duración determinada superior a un año. En cuanto a las personas asalariadas temporales cuyo vínculo con la cooperativa sea inferior a un año, la LPRL establece el criterio de que estos computarán en función de la suma de los días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Así, cada doscientos días trabajados o fracción se tomará como una persona trabajadora más de la plantilla.

Por su parte, en lo que se refiere al cómputo del colectivo de personas socias trabajadoras, deben computarse las personas socias trabajadoras que estén vinculadas a la cooperativa por una relación indefinida, pero también las personas socias trabajadoras que presenten una vinculación temporal, aplicándose respecto a estas últimas lo ya indicado para las personas asalariadas temporales⁶².

Asimismo, los delegados y las delegadas de prevención deben constituir, junto a igual número de personas designadas por la cooperativa, el Comité de Seguridad y Salud en las cooperativas de cincuenta o más personas socias y personas

⁶² PÉREZ CANET, A., «La prevención de riesgos laborales en las cooperativas», en *Análisis práctico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (TOSCANI GIMÉNEZ, D. y ALEGRE NUENO, M., Dirs.), Lex Nova – Thomson Reuters, Valladolid, 2016, pág. 252.

trabajadoras. Se trata del órgano destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Para el cómputo de esas cincuenta personas socias y personas trabajadoras se entiende que, como los delegados y las delegadas de prevención son los que constituyen la «parte social» del Comité de Seguridad y Salud, debe extrapolarse la solución legislativa prevista para determinar el volumen de plantilla a los efectos de los delegados y las delegadas de prevención⁶³.

3.7. Otros órganos sociales que pueden constituirse vía estatutos sociales

Con fundamento en el artículo 32.2 de la LC-Euskadi pueden constituirse otros órganos sociales, distintos a los ya analizados en los apartados anteriores, siempre y cuando estos no desempeñen funciones y competencias atribuidas a tales órganos.

Entre los posibles órganos que cabría constituir vía estatutos, a continuación, se hará referencia a dos, por la especialización que suponen en las materias concretas a tratar por los mismos, a saber, el medio ambiente y la igualdad entre mujeres y hombres.

3.7.1. Delegados y delegadas medioambientales

La conveniencia de regular en los estatutos la figura de los delegados o las delegadas medioambientales trae causa del séptimo principio cooperativo, que bajo la rúbrica «Interés por la Comunidad», establece que las cooperativas «tienen una responsabilidad de trabajar a un ritmo constante para la protección medioambiental» de las comunidades a las que están estrechamente ligadas⁶⁴. No obstante, dicha conveniencia vendrá determinada por la actividad que desarrolle la cooperativa, es decir, en atención al grado de afectación que la misma conlleve para con el medio ambiente.

Por ello, en las cooperativas deben implementarse formas de participación efectivas en la gestión medioambiental⁶⁵, y no basta con la mera colaboración a la que se refiere el artículo 64.7.c) del TRLET, que prevé como competencia del comité de empresa «colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento

⁶³ PÉREZ CANET, A., «La prevención...», op. cit. pág. 253.

⁶⁴ MACPHERSON, *Principios...*, op. cit. pág. 32.

⁶⁵ Sobre la importancia de la participación de las personas trabajadoras vid. OLMO GASCÓN, A., «Tratamiento del empleo verde en la normativa internacional y europea (especialmente en el Pilar Europeo de Derechos Sociales): la precisa reconfiguración de sus elementos jurídico-laborales», en *El futuro del trabajo que queremos* (MORA CABELLO de ALBA, L. y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., Coords.), Bomarzo, Albacete, 2017, pág. 66.

de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental en la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos».

En ese sentido, si bien cabría la posibilidad de ampliar las competencias de los delegados y las delegadas de prevención y de los comités de seguridad y salud, dado que ello podría suponer una sobrecarga de funciones, parece más conveniente crear delegados y delegadas medioambientales especializados en la normativa medioambiental que afecte a la cooperativa⁶⁶.

Así, la función de los delegados y las delegadas medioambientales podría consistir en participar junto con la Dirección de la cooperativa en la mejora de la acción medioambiental de la cooperativa, así como en promover y fomentar la cooperación de las personas socias y personas trabajadoras en la ejecución de la normativa medioambiental, ejercer una labor de vigilancia y control del cumplimiento de las políticas adoptadas en materia medioambiental, y proponer iniciativas, jornadas de sensibilización o proyectos relacionados con la protección del medio ambiente.

Para su designación se seguiría el procedimiento ya indicado para los delegados y delegadas de prevención, es decir, tendrían que ser nombrados por las personas socias y las personas trabajadoras de la cooperativa, o, en este último caso, ser directamente designados por la representación de las personas trabajadoras. Obviamente, estos delegados y estas delegadas debieran estar formados sobre la normativa medioambiental que afecta a su cooperativa⁶⁷.

Creada la forma participativa para encauzar la gestión medioambiental, la Dirección de la cooperativa y los delegados y las delegadas medioambientales podrán implantar las políticas medioambientales de la cooperativa a través de distintos sistemas que tengan por objetivo integrar el medio ambiente en todos los niveles de la cooperativa, asignando funciones y responsabilidades derivadas a las personas socias y las personas trabajadoras.

3.7.2. *Comité de igualdad*

La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, establece como uno de sus principios orientadores el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (cfr. artículo 4.c).

Entre los principios cooperativos, la igualdad de género debe proyectarse desde el primer principio, relativo a la adhesión voluntaria y abierta, y que se refiere, expresamente, a que las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a

⁶⁶ Al respecto, vid. ARRIETA IDIAKEZ, F.J., «Aspectos medioambientales a considerar en la formación de los socios cooperativistas», *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo* 57 (2020), pág. 161.

⁶⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H., *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Bormarzo, Albacete, 2016, pág. 115.

todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser persona socia, sin discriminación, entre otros motivos, de sexo. Posteriormente, la proyección de la igualdad de género debe manifestarse también en la materialización del segundo principio cooperativo, relativo a la gestión democrática por parte de las personas socias.

En ese sentido, la LC-Euskadi, en su artículo 32, que versa sobre las clases de órganos, establece que las sociedades cooperativas y sus estructuras asociativas procurarán «el establecimiento de medidas de igualdad de género». Por su ubicación, tal mandato parece vincularse a la necesidad de que en los órganos sociales se tienda hacia la paridad, sin perjuicio de que, se haga especial hincapié en las medidas dirigidas a «la conciliación de la vida personal, familiar y laboral», como medida específica que se vincula más a las condiciones de trabajo y, por ende, al régimen de trabajo. Así, por ejemplo, respecto a la composición del Consejo Rector, los estatutos pueden prever que su composición refleje una representación equilibrada de mujeres y hombres (cfr. artículo 47.6). También entre las finalidades de interés público previstas para la contribución obligatoria impuesta sobre los excedentes se encuentra: «La formación y educación de las personas socias y trabajadoras para el fomento en las sociedades cooperativas de una política efectiva para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres» (artículo 72.1.f, en relación con el artículo 70.2.a).

Pero sobre todo en las cooperativas con un elevado número de personas socias parece adecuado la creación de un órgano específico que tenga por finalidad establecer acciones a favor de la igualdad, evitando así que sea la Asamblea General la que deba adoptarlas, dado que en las grandes cooperativas resultaría menos ágil su funcionamiento.

Un órgano con dicho objetivo se regula, precisamente, en la Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura (LC-Extremadura)⁶⁸, con la denominación de «Comité de igualdad» (cfr. artículo 64).

Este órgano es obligatorio para las cooperativas que cuenten con un número de personas socias igual o superior a 50. En el caso de las cooperativas que no lleguen a dicho número de personas socias también podrá constituirse si así lo decide la Asamblea General.

La regulación del funcionamiento y de la composición del Comité de Igualdad se confía a los estatutos. Sin embargo, la composición debe respetar, en todo caso, lo dispuesto por la LC-Extremadura. Así, el Comité debe estar conformado como mínimo por tres personas socias, siendo siempre un número impar, elegidas por la Asamblea General entre todas las personas socias por un período de cinco años, con posibilidad de reelección. Asimismo, debe formar parte del Comité un

⁶⁸ BOE de 30 de noviembre de 2018, núm. 289.

miembro del Consejo Rector, con voz pero sin voto, que informará y trasladará los acuerdos y decisiones del Comité de Igualdad al Consejo Rector para su debido cumplimiento.

La composición debe tender también hacia la paridad, y el Comité tendrá, al menos, un número de integrantes mujeres proporcional al número de personas socias que tenga la cooperativa. Además, cuando no se alcance dicha proporcionalidad, en la memoria de las cuentas anuales de la sociedad se deberá justificar, debidamente, el motivo y el procedimiento a seguir para alcanzarla.

Por último, respecto a las funciones del Comité de Igualdad, si bien las mismas deben concretarse en los estatutos, la LC-Extremadura establece el siguiente contenido mínimo:

- (a) Impulsar la participación e integración de las socias en todos los órganos sociales.
- (b) Proponer el establecimiento de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tales como por ejemplo la ordenación del tiempo de trabajo, flexibilidad laboral, incentivar a los hombres a que hagan uso de las posibilidades de flexibilizar la jornada laboral, establecer el calendario laboral en función del calendario escolar, dar preferencia en los turnos de trabajo a quienes tienen responsabilidades familiares, formación en horas de trabajo y en la propia sociedad cooperativa, no primar las horas de presencia en el trabajo sino los logros obtenidos.
- (c) Proponer la fijación de sanciones específicas relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo.
- (d) Definir un protocolo de actuación para casos de acoso.
- (e) Proponer la revisión de las denominaciones de los puestos de trabajo para eliminar connotaciones que hagan referencia a uno u otro sexo.
- (f) Promover un ambiente y condiciones de trabajo basado en valores como el respeto mutuo, igualdad y valoración de la diversidad.
- (g) Proponer la impartición de cursos de formación en igualdad para socias y socios de la cooperativa.
- (h) Promocionar e incentivar la asistencia y participación de las mujeres a las asambleas.

4 CONCLUSIONES

Primera. En las sociedades cooperativas, las personas socias ejercen su participación sobre todos los aspectos que esta puede alcanzar en una empresa, en virtud de los principios cooperativos de gestión democrática y participación económica, si bien es cierto que para que pueda materializarse el primero de ellos también deberá cumplirse el principio relativo a la formación de las personas

socias. No en vano, en la LC-Euskadi, los principios cooperativos no solo se incorporan al concepto de cooperativa, sino que la cooperativa deberá ajustarse a los mismos tanto en su estructuración como en su funcionamiento diario, tal y como se deduce de diversos preceptos de la LC-Euskadi. De ahí que el no cumplimiento de los principios cooperativos deba conllevar la inexistencia de una relación de naturaleza societaria-cooperativa entre la cooperativa y la supuesta persona socia que presta servicios en la misma.

Segunda. El reconocimiento del derecho de libertad sindical a las personas socias trabajadoras en su relación con la cooperativa, que se produce a partir de la STS 4ª, de 8 de mayo de 2019, supone abrir nuevas formas de participación a la hora de configurar las relaciones estrictamente profesionales entre las mismas. Sin embargo, los argumentos que dicha sentencia utiliza para fundamentar tal reconocimiento son criticables. Además, dicha sentencia casa y anula la SAN 4ª, de 17 de noviembre de 2017, que contiene tres argumentos contundentes para negar la extensión del derecho de libertad sindical a las cooperativas, en sintonía con lo que hasta la fecha había argumentado parte de la doctrina científica o de autores, y en contraposición a los argumentos utilizados por otros autores en defensa de la extensión, aunque sea parcial, de la libertad sindical a las personas socias trabajadoras.

En concreto, conforme a los argumentos propuestos en contraposición a los utilizados por el TS, debe tenerse en cuenta que:

- (a) El artículo 1.2 de la LOLS delimita con claridad qué personas trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente, y, por ende, a ser titulares del derecho de libertad sindical. Se trata de aquellos que sean sujetos de una relación laboral y los que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Las exclusiones o limitaciones aludidas en el artículo 28.1 de la CE y en los artículos 3 a 5 de la LOLS se refieren a determinados sujetos que pertenecen a estos segundos. Tampoco el artículo 3.1 de la LOLS se refiere a las personas socias trabajadoras, al reconocer la posibilidad de afiliarse a un determinado sindicato. En suma, la LOLS en ningún momento tiene en cuenta la posibilidad de extender el ámbito subjetivo del derecho de libertad sindical a las personas socias trabajadoras.

Es cierto que en el momento de promulgarse la LOLS podía no estar clara la naturaleza jurídica del vínculo entre las personas socias trabajadoras y la cooperativa, pero, actualmente, la relación societaria que vincula a ambas partes opera, por determinación del propio legislador, al margen del reconocimiento del derecho a la libertad sindical, al estar dotada de sus propios órganos de representación y gestión, dentro de un estricto régimen de autogestión. Conviene recordar que también respecto a otras materias ha primado esta particularidad de la relación societaria para no extender

obligaciones previstas para otros colectivos a la misma (por ejemplo, cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad; planes de igualdad).

- (b) La remisión del TS a dos sentencias para referirse al status jurídico de la persona socia trabajadora evidencia, en el primer caso, que el TS aplica una doctrina no ajustada a la realidad actual, y, en el segundo caso, que realiza una interpretación alejada de lo que se proclamó en la misma.

Ciertamente, si ni el Derecho cooperativo ni la LOLS han reconocido expresamente el derecho de libertad sindical a las personas socias trabajadoras, difícilmente cabe su aplicación a estas. Es más, no cabe ni siquiera su aplicación supletoria porque el Derecho cooperativo cuenta con sus propias formas y ámbitos de participación de las personas socias cooperativistas. Cuestión distinta es que estos se utilicen adecuadamente o no, dependiendo, en ocasiones, incluso de si estamos ante una cooperativa o ante una falsa cooperativa.

Además, no cabe apreciar en la relación que vincula a la cooperativa con las personas socias trabajadoras las notas que caracterizan a las relaciones laborales, a saber, la ajenidad y la dependencia, por lo que tampoco por esa vía es posible realizar una interpretación extensiva. Principalmente, no es posible asimilar la dependencia que se produce en el ámbito cooperativo y la que se da en las relaciones laborales del Derecho del Trabajo.

- (c) La remisión que se realiza a la Jurisdicción del Orden Social por parte del artículo 87 de la LC para conocimiento de cuantas cuestiones contenciosas se susciten entre la cooperativa de trabajo asociado y la persona socia trabajadora debe entenderse en sus justos términos. Es decir, dicha competencia queda supeditada a las cuestiones contenciosas relacionadas con los derechos y obligaciones derivadas de la actividad cooperativizada, que se refiere exclusivamente a la prestación de servicios, impidiéndose así su extensión a aspectos procesales. De ahí que el derecho a de libertad sindical, que, entre otras cuestiones, conlleva la posibilidad de intervenir en defensa de las personas trabajadoras, no se encuentra reconocido en dicho ámbito. Esta postura se refuerza tomando en consideración lo dispuesto por el artículo 107 de la LC-Euskadi.

- (d) Las menciones a las «personas trabajadoras» en los Convenios OIT se ubican en la lógica de intereses contrapuestos entre personas trabajadoras y empresarios que se articulan a través de las relaciones laborales que interesan, *stricto sensu*, al Derecho del Trabajo.

Por su parte, la interpretación que el TS realiza sobre la Recomendación núm. 193 OIT debe contextualizarse adecuadamente, teniendo en cuenta que existen países, como Francia e Italia, en los que se superponen la

condición de persona socia y el contrato de trabajo, aplicándose en tales supuestos al trabajo asociado cooperativo la legislación laboral. Es decir, solamente en el supuesto de que se asuma para las personas socias de las cooperativas el régimen profesional de las personas asalariadas cabría asumir la interpretación que realiza el TS, cosa que no sucede en la normativa cooperativa existente en España.

Tercera. Las personas socias trabajadoras cuentan con formas de participación adecuadas y suficientes para regular y determinar las cuestiones que se refieren a su régimen profesional. Así se deduce de las facultades otorgadas a los distintos órganos societarios que se contemplan en la LC-Euskadi, a saber, la Asamblea General, el Consejo Rector, la Comisión de Vigilancia, el Consejo Social, el Comité de Recursos, así como de otros órganos que pueden existir en las cooperativas, como los especializados en materia de prevención de riesgos laborales, en materia medioambiental y en materia de igualdad.

5 BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CUESTA, H., *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2016.
- ARRIETA IDIAKEZ, F.J., *Bases para el estudio del Derecho del trabajo*, Dykinson, Madrid, 2022.
- ARRIETA IDIAKEZ, F.J., «Aspectos medioambientales a considerar en la formación de los socios cooperativistas», *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo* 57 (2020).
- ARRIETA IDIAKEZ, F.J., «Naturaleza de la relación del socio trabajador y del socio de trabajo en las cooperativas: especial referencia a su régimen de Seguridad Social», en VVAA, *Las cooperativas como alternativa económica: Una visión de México y España*, Dykinson, Madrid, 2014.
- BENGOETXEA ALKORTA, A., «Modelos de participación de los trabajadores en la empresa», en *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (FAJARDO GARCÍA, G., Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
- BENGOETXEA ALKORTA, A., «Comentario al Laudo 22/2013: socio-trabajador y derecho de huelga», *Revista Vasca de Economía Social-Gezki* 11 (2014).
- CABEZA PEREIRO, J., «Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores en las empresas de economía social», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 37 (2014).
- DE NIEVES NIETO, N., *Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos Jurídico-Laborales*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2005.
- ELEJABARRIETA GOIENETXE, A., «7. Comisión de Vigilancia», en *Glosa a la Ley de Cooperativas de Euskadi*. Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, Vitoria-Gasteiz, 2021.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «Empleo de calidad y cooperativas de trabajo asociado: trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores», *CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* 24 (2013).

- GADEA SOLER, E. y ATXABAL RADA, A., «5. Los órganos de la cooperativa: de la Asamblea General», en *Glosa a la Ley de Cooperativas de Euskadi*, Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, Vitoria-Gasteiz, 2021.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M., «Derechos de sindicación y libertad sindical en las cooperativas de trabajo asociado. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 8 de mayo de 2019. ROJ: 1944/2019», *CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* 36 (2020).
- GARCÍA MURCIA, J. y ÁNGEL QUIROGA, M., «La libertad sindical en las sociedades cooperativas de trabajo asociado», *Revista de Jurisprudencia Laboral* 5 (2009).
- GARCÍA VIÑA, J., «El concepto de libertad sindical individual en España», *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social* 4 (2022).
- GHAI, D., «Trabajo decente. Concepto e indicadores», *Revista Internacional del Trabajo* vol. 62, 2 (2003).
- LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.
- LUJÁN ALCARÁZ, J., «El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas», *Aranzadi Social*, vol. V (1999).
- MACPERSON, I., *Principios cooperativos hacia el siglo XXI*, Alianza Cooperativa Internacional, Ginebra, 1995.
- MARTÍNEZ CHARTERINA, A., *La cooperativa y su identidad*, Dykinson, 2016, Madrid.
- MERINO SEGOVIA, A., «Sindicalismo y participación en las cooperativas de trabajo asociado», en *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (FAJARDO GARCÍA, G., Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
- OLMO GASCÓN, A., «Tratamiento del empleo verde en la normativa internacional y europea (especialmente en el Pilar Europeo de Derechos Sociales): la precisa reconfiguración de sus elementos jurídico-laborales», en *El futuro del trabajo que queremos* (MORA CABELLO de ALBA, L. y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., Coords.), Bomarzo, Albacete, 2017.
- PÉREZ CANET, A., «La prevención de riesgos laborales en las cooperativas», en *Análisis práctico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (TOSCANI GIMÉNEZ, D. y ALEGRE NUENO, M., Dirs.), Lex Nova – Thomson Reuters, Valladolid, 2016.
- ROMERO RAMÍREZ, A.J., *Participación de los trabajadores en el cooperativismo de trabajo asociado de Andalucía*, Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo e Industria. Dirección General de Cooperativas, 1999.
- SANZ SANTAOLALLA, F., «15. Clases de cooperativas: cooperativas de trabajo asociado», en *Glosa a la Ley de Cooperativas de Euskadi*, Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, Vitoria-Gasteiz, 2021.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. y BAYÓN CHACÓN, G., *Las cooperativas de producción: un estudio sobre el trabajo asociado (Un estudio sobre el trabajo asociado)*, Montecorvo, Madrid, 1975.