

LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO: PARTICIPACIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO*

Juan Miguel Díaz Rodríguez
Universidad de La Laguna

RESUMEN

Aun constituyendo las cooperativas de trabajo asociado una forma genuina de participación de los trabajadores en la empresa, se plantea el problema de engarzar la determinación de las condiciones de trabajo con los diferentes tipos de trabajadores que pueden prestar sus servicios para la cooperativa, desde los socios trabajadores hasta los trabajadores contratados o, incluso, los trabajadores autónomos y, sobre todo, surgen problemas relativos a la negociación de dichas condiciones y a la participación de los trabajadores en la determinación de las mismas.

PALABRAS CLAVE: Economía social, cooperativas, participación.

ABSTRACT

«The associated work cooperatives: participation in the determination of the conditions of work». Still constituting the associated work cooperatives a genuine form of participation of the workers in the company, creates the problem to link the determination of the conditions of work with the different types from workers who can be in the cooperative, from the working partners to the contracted workers or, even, the independent workers and, mainly, problems relative to the negotiation from these conditions and the participation of the workers in the determination arise of the same ones.

KEY WORDS: Social economy, cooperatives, participation.

INTRODUCCIÓN: LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

El artículo 129 de la Constitución Española presenta dos tipos de participación sumamente dispares, la participación de los interesados en la Seguridad Social y otros organismos públicos (artículo 129.1), la participación de los trabajadores en la empresa (artículo 129.2).

El artículo 129.2 encomienda al legislador tres misiones: la promoción eficaz de las diversas formas de participación en la empresa, el fomento de las socieda-





des cooperativas y la facilitación del acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. Habría que preguntarse por el concepto de participación en la empresa que el poder constituyente ha querido instituir, siendo, en este sentido, evidente el carácter abierto de dicho concepto: el precepto constitucional habla de «diversas» formas de participación. Asimismo, a partir de la estructura del mentado artículo 129.2, se abre el interrogante de si, para el constituyente, las sociedades cooperativas y el acceso de los trabajadores a los medios de producción son dos formas de participación que, por sus peculiaridades, han sido mencionadas de forma expresa, o si se trata de dos figuras jurídicamente diferenciadas respecto de la participación en la empresa y, entonces, quedaría este concepto más acotado pero, al mismo tiempo, aumentarían las dudas en cuanto a lo que haya entendido el constituyente por «participación en la empresa». Desde un estricto punto de vista teórico, la participación en la empresa lleva a pensar en, entre otras cosas, las cooperativas y la posibilidad de que los trabajadores sean propietarios de los medios de producción, pero la configuración del citado artículo 129.2 abre la disyuntiva expuesta. PALOMEQUE LÓPEZ considera que el derecho «extrasistemático» (al no estar incluido en el Título I de la Constitución) a la participación de los trabajadores en la empresa, recogido en el artículo 129.2 CE, «sugiere la existencia de estructuras participativas en la gestión o gobierno de la empresa, junto a otras fórmulas posibles [participación en la propiedad, en los beneficios, etc.]», en consonancia con lo cual entiende que la sociedad laboral es «una figura que tiene que ver con la estructura de la propiedad de la empresa [acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción], art. 129.2 CE], y no directamente en realidad con la participación de los trabajadores, a través de representantes, en la administración de la empresa»¹.

* Comunicación presentada en el XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Salamanca en mayo de 2006 y organizado por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El texto presentado como comunicación en el citado Congreso ha sido ampliado tras haber reflexionado en el mismo sobre algunas cuestiones con ocasión de las intervenciones de los diferentes ponentes y comunicantes.

¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 13ª edic., edit. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2005, pp. 389 y 390, habiendo primero advertido, p. 388, que «la noción de participación de los trabajadores en la empresa contiene, ciertamente, una gran dosis de ambigüedad conceptual e ideológica. Es una «etiqueta estándar» susceptible de ser utilizada, al propio tiempo, para una amplísima gama de modelos que van desde la más elemental forma de organización obrera en el centro de trabajo hasta la más refinada forma de autogestión. La significación primaria de la participación ha venido referida, sin embargo, al menos en su significación más extendida, a la presencia de representantes de los trabajadores en los órganos de *dirección o gestión* de la empresa [sociedad mercantil básicamente], compartiendo con la representación del capital, en grado de intensidad variable según la fórmula utilizada, las decisiones propias de la gestión empresarial [participación *institucional* o modelo institucional corporativo de participación]». Para una reflexión acerca del desarrollo de formas de participación de los trabajadores en la empresa y de los diferentes elementos de continuidad y cambio que dicha cuestión presenta, ver DURÁN LÓPEZ, F. y SAEZ LARA, C., *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, edit. Civitas, Madrid, 1997, pp. 25 a 32.

Quizás este planteamiento que distingue la participación en la empresa de la participación en la propiedad de la empresa (siendo ejemplos de lo segundo tanto las sociedades laborales como las cooperativas de trabajo asociado) no sea del todo válido para las cooperativas de trabajo asociado. Las sociedades laborales sí se erigen como supuestos puros de participación de los trabajadores en la propiedad de la empresa, pero en las cooperativas de trabajo asociado son los trabajadores socios los que han creado una empresa (participación en la propiedad) en la que pueden participar directamente en su gestión si integran el Consejo Rector (participación en la empresa) y, en todo caso, a través de la Asamblea General de la cooperativa. Además, dicha Asamblea General no es una simple asamblea de propietarios, como ocurre en la sociedad laboral, sino que se trata de una asamblea de los socios que han creado la cooperativa no para ser propietarios de la misma sino para gestionar ellos mismos la empresa. Desde luego, en las cooperativas de trabajo asociado no existe un propietario en el sentido tradicional del término tal y como es entendido en el Derecho Civil.

Al margen de este posible matiz, sí puede afirmarse que la participación en la propiedad de la empresa permite, o es un cauce para, la participación en la empresa, en su gobierno.

En todo caso, el poder constituyente ha explicitado un mandato constitucional dirigido a los poderes constituidos, los cuales deben, de entrada a nivel legislativo, fomentar las sociedades cooperativas y facilitar el acceso de los trabajadores a los medios de producción o, en términos genéricos, promocionar las conocidas como «empresas de economía social». Estas empresas son aquellas que, de una u otra forma, no responden a la estructura económica clásica de separación de capital y trabajo asalariado, existiendo el único vínculo de los contratos de trabajo formalizados entre la empresa y cada uno de los trabajadores, sino que, o no existe el contrato de trabajo porque son los propios trabajadores quienes, en ejercicio de la autonomía individual de la voluntad, se agrupan constituyéndose en sociedad y existiendo un vínculo contractual pero no el laboral sino el societario mercantil; o sí existe el contrato de trabajo, pero no es el único vínculo jurídico entre empresa y trabajador sino que éste ostenta la propiedad parcial de la empresa siendo titular de acciones o participaciones de, respectivamente, la sociedad anónima o de responsabilidad limitada que sea la empresa.

Sin pretender entrar en la cuestión del contenido económico de la Constitución Española, téngase en cuenta que son diversos los preceptos constitucionales en los que, desde diferentes perspectivas, encuentra acomodo la potenciación de las empresas de economía social, en la línea de los principios cooperativos formulados por la alianza cooperativa internacional: derecho a la igualdad en sentido material (artículo 9 CE), promoción del progreso social y económico y de una más equitativa distribución de la renta (artículo 40.1 CE), el propio artículo 129 CE, planificación estatal de la economía para, entre otras cosas, estimular el crecimiento de la renta y de la riqueza y su más justa distribución (artículo 131.1 CE)... En todo caso, y de acuerdo con la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado consagrada en el artículo 38.1 CE, la Constitución no impone un determinado modelo económico con unas coordenadas fijas sino que, todo lo más, insta a que la



relación entre empresas y trabajadores se canalice no conforme a un único sistema, basado en una formalización de contratos de trabajo tutelada por los convenios colectivos, sino que exista al menos una alternativa, la de las empresas de economía social, que conforman una realidad que debe ser potenciada no para que se imponga frente a otras formas empresariales sino porque sólo entonces pueden erigirse en una auténtica alternativa frente al modelo dominante descrito en el que empresas y trabajadores se contraponen con el único nexo del contrato de trabajo.

Frente al modelo de empresas que contratan a trabajadores mediante contratos de trabajo en los que la ajenidad es una de las características básicas de dichos contratos, un sistema construido sobre la participación de los trabajadores en la empresa rebaja la «dosis» de ajenidad. En este sentido, la existencia en las empresas de una representación unitaria de trabajadores nada tiene que ver con la participación, al menos tal y como está configurada legalmente dicha representación unitaria (los supuestos de emisión de informes por parte de los representantes unitarios constituyen informes no vinculantes). Otra cosa es que el artículo 64 LET integrara casos de exigencia de informe previo favorable para que fuera factible la toma de ciertas decisiones por parte de la empresa, lo cual sí sería una auténtica participación en la gestión de la empresa que reduciría en cierta medida la ajenidad.

Tras la aprobación de la Constitución en 1978, se aprobaron diversas leyes en las que se materializó el mandato constitucional. En materia de cooperativas, estaba en vigor una norma preconstitucional que había supuesto diversos avances en la materia, la Ley General de Cooperativas de 19 de diciembre de 1974², la cual sería derogada por la nueva Ley 84/1987, de 8 de abril, General de Cooperativas para atender a diferentes necesidades expresadas en su Exposición de Motivos³:

Transcurridos algo más de diez años, el Estado aprueba una nueva normativa mediante la Ley 27/1999, de 16 de julio, reguladora de las Cooperativas (en adelante, LGC)⁴. Como gráficamente se relata en su Exposición de Motivos, las

² La referida Ley General de Cooperativas de 1974 había utilizado por primera vez la expresión «cooperativa de trabajo asociado», nueva forma entonces de denominar a las cooperativas de producción. Como señala VALDÉS DAL-RE, F., *Las cooperativas de producción (un estudio sobre el trabajo asociado)*, edit. Montecorvo, Madrid, 1975, p. 163, comentando la «reforma tipológica operada por la Ley General de Cooperativas [de 1974], no se necesita ser agudo observador para comprender que la novedad introducida por la LGC ha consistido en reconocer como tipo cooperativo particular y unitario a las cooperativas de producción, calificándolas con arreglo a lo que constituye su auténtica especificidad, tantas veces repetida: la de ser asociación de trabajo».

³ Adaptación al nuevo sistema político español y a la nueva organización territorial del Estado, perfeccionamiento de los medios jurídicos a disposición de los socios para que el principio de su participación en el gobierno y control de la Sociedad no sea una declaración formal sino una realidad en la práctica, sin mengua de la eficacia en la gestión, potenciación de cuanto favorezca el desarrollo de la actividad empresarial de las Cooperativas, evitar una rígida regulación de las mismas para posibilitar y respetar la facultad de autorregulación de los socios fijando en los Estatutos las reglas por las que ha de regirse la Sociedad...

⁴ En el presente trabajo se utilizará como referencia legislativa dicha Ley 27/1999. Téngase en cuenta que casi todas las Comunidades Autónomas tienen competencia exclusiva en esta materia,



sociedades cooperativas, como verdaderas instituciones socioeconómicas, han de hacer frente a las constantes transformaciones que, de forma progresiva, se producen en el mundo actual. Los cambios tecnológicos, económicos y en la organización de trabajo que dan especial protagonismo a las pequeñas y medianas empresas, junto a la aparición de los nuevos «yacimientos de empleo», abren a las cooperativas amplias expectativas para su expansión, pero, a la vez, exigen que su formulación jurídica encuentre sólidos soportes para su consolidación como empresa. Para las sociedades cooperativas, en un mundo cada vez más competitivo y riguroso en las reglas del mercado, la competitividad se ha convertido en un valor consustancial a su naturaleza cooperativa, pues en vano podría mantener sus valores sociales si fallasen la eficacia y rentabilidad propias de su carácter empresarial⁵.

Por lo que se refiere a la facilitación del acceso de los trabajadores a los medios de producción, se aprueba la Ley 103/1986, de 30 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, si bien primó en su promulgación no tanto el cumplimiento del mandato constitucional recogido en el último inciso del artículo 129.2 CE como la necesidad de dotar de una regulación adecuada a las entonces nuevas sociedades constituidas por los propios trabajadores que, adoptando nuevos métodos de creación de empleo ante el cierre de numerosas empresas en esos años motivado por la crisis del sector industrial, reconvertían la empresa anterior con un redimensionamiento, cambio de forma jurídica y de titularidad de la empresa.

Tras la aprobación de las leyes 19/1989, de 25 de julio, de adaptación de las sociedades de capital a las normas comunitarias y 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada, la citada Ley 103/1986 es derogada por la nueva Ley 72/1997, de 25 de marzo, de Sociedades Laborales, respetando, por una parte, las líneas maestras del concepto de sociedad laboral y manteniendo la aplicación supletoria de la legislación de sociedades anónimas o de responsabilidad limitada según la sociedad laboral sea de uno u otro tipo, pero, por otra parte, insertando ciertas excepciones respecto de dicha legislación supletoria⁶.

existiendo en cada una de dichas Comunidades Autónomas una ley autonómica de cooperativas. La Ley 27/1999 se aplica, como establece su artículo segundo, a las cooperativas cuyo ámbito de actuación exceda el de una Comunidad Autónoma, así como en las Comunidades Autónomas que no tengan legislación propia en materia de cooperativas. En las Comunidades Autónomas que tengan competencia y que, en consecuencia, hayan aprobado una ley autonómica de cooperativas, la Ley 27/1999 se aplica de forma supletoria. Desde luego, esto lleva a que la Ley 27/1999 puede tener un indudable interés a efectos teóricos pero que, en la práctica, se caracterice por una aplicación extraordinariamente limitada, SÁNCHEZ CALERO, F., *Instituciones de Derecho Mercantil*, vol. 1, 26ª edic., edit. McGraw-Hill, Madrid, 2004, p. 573.

⁵ Para un análisis reciente del régimen jurídico de las cooperativas de trabajo asociado, ver NIEVES NIETO, N. de, *Cooperativas de trabajo asociado: aspectos jurídico-laborales*, edit. CES, Madrid, 2005, quien, además, presenta un estudio sobre la evolución histórica del cooperativismo de trabajo (movimiento cooperativo en Europa, bases ideológicas del cooperativismo jurídico, etc.).

⁶ Para un estudio sobre el origen y la evolución histórica del régimen jurídico de las sociedades laborales, ver GÓMEZ CALERO, J., *Las sociedades laborales*, edit. Comares, Granada, 1999, pp. 3 a 36.

En particular, en el ámbito de las cooperativas, late en la citada Ley 27/1999 una decidida voluntad de fomentar el cooperativismo, cuyo artículo 108 está dedicado al «fomento del cooperativismo», señalando su apartado primero como tarea de interés general la promoción, estímulo y desarrollo de las sociedades cooperativas y de sus estructuras de integración económica y representativa, mientras que el apartado segundo de dicho artículo insta al Gobierno a dotar al Ministerio de Trabajo de recursos para el eficaz desarrollo de diversas actuaciones administrativas en relación con las cooperativas. Por su parte, la disposición adicional segunda de esta Ley dispone la creación de un Consejo para el Fomento de la Economía Social al que se le encomienda, entre otras cosas, colaborar en la elaboración de proposiciones sobre cualquier disposición legal o reglamentaria que afecten a entidades de la economía social y emitir los informes que le sean solicitados desde instancias gubernamentales, debiendo siempre informar los programas de desarrollo y fomento de la economía social, programas que están previstos en la disposición adicional undécima y que debe aprobar cada año el Ministerio de Trabajo con ese previo informe del Consejo para el Fomento de la Economía Social⁷.

Habría que preguntarse si están siendo suficientes las medidas adoptadas por el legislador, así como la ejecución de las mismas por parte del Poder Ejecutivo, en torno a la potenciación de las empresas de economía social. Entrando en un terreno que está fuera del objeto de este trabajo, podría pensarse que el legislador hace poco y no está interesado de forma sincera en desarrollar una labor de auténtica promoción de estas empresas: el empresariado se lucra a partir del sistema económico capitalista tradicional en el que la separación de dos clases sociales, la empresarial y la trabajadora, es «exigencia» básica de dicho sistema; el empresariado necesita ese sistema y, hoy por hoy, empresas y poder político colaboran «de forma estrecha».

Entre las cooperativas, en concreto las cooperativas de trabajo asociado, y las sociedades laborales, median ciertas diferencias. Como ya se ha señalado, y dejando al margen la posibilidad de que tanto las cooperativas de trabajo asociado como las sociedades laborales tengan trabajadores por cuenta ajena que no ostenten la condición de socio, en ambos casos los trabajadores no se limitan a prestar servicios por cuenta ajena para una empresa, con la que han firmado un contrato de trabajo, sino que, primera posibilidad, además de dicho contrato cada trabajador es socio de la sociedad para la que trabaja, siendo titular de acciones o participaciones de la misma según se trate de una sociedad anónima o de una sociedad de responsabilidad limitada; o incluso, segunda posibilidad, los trabajadores prestan sus servicios para una sociedad constituida por ellos mismos, la cooperativa de trabajo asociado, como una auténtica alternativa a la prestación de trabajo asalariado bajo la

⁷ En esta línea, ver AA.VV., *Jornadas de Estudio sobre Universidad, Cooperativismo y Economía Social*, edit. Ministerio de Trabajo, Madrid, 1986, así como ROJO TORRECILLA, E. y VIDAL MARTÍNEZ, I., *Medidas de apoyo a las empresas de trabajo asociado*, edit. Ministerio de Trabajo, Madrid, 1988.

cobertura de contratos de trabajo⁸. La propia forma de retribuir los servicios prestados por el socio trabajador es reveladora del salto cualitativo que supone la cooperativa de trabajo asociado⁹. Mientras que las sociedades laborales suponen un avance respecto de la tradicional relación bipolar entre la empresa, propietaria de los medios de producción, y los trabajadores, prestadores de servicios para una empresa que les es absolutamente ajena, pero estando los trabajadores contratados al servicio de la sociedad laboral que es la empresa y concurrendo, por lo tanto, las condiciones de trabajador contratado y socio, en las cooperativas de trabajo asociado los trabajadores tienen la condición de socios pero no la de trabajadores contratados, respondiendo a un más auténtico autoempleo y en un plano de mayor igualdad: todos los trabajadores son socios de la cooperativa (dejando al margen, como se ha advertido, la posibilidad de que tanto las sociedades laborales como las cooperativas de trabajo asociado puedan contratar a trabajadores que no van a ser socios), mientras que en la sociedad laboral hay socios que son trabajadores pero pueden existir otros socios que no son trabajadores. En otros términos, en una sociedad laboral todos los trabajadores están contratados, siendo unos socios y otros no; en una cooperativa de trabajo asociado, unos trabajadores no están contratados, o sea, los socios, pudiendo la cooperativa contar con trabajadores contratados.

Los términos empleados en la Exposición de Motivos de la Ley 170/1999 son reveladores de esta diferencia¹⁰: «proyecto empresarial de los propios trabajado-

⁸ BROSETA PONT, M., *Manual de Derecho Mercantil, vol. 1*, 11ª edic., edit. Tecnos, Madrid, 2002, p. 604, considera que «es necesario resaltar el carácter anticapitalista originario de estas empresas que —como indica VICENT CHULIÀ— nacieron como obra de la clase obrera y de los pequeños empresarios agrícolas y artesanos para sustraerse a la explotación capitalista, si bien, incluso en estos momentos iniciales, utilizaron instrumentos e instituciones típicas del capitalismo. En la actualidad, el significado y la estructura de estas sociedades han variado notablemente. Por supuesto, sería excesiva una visión idealista de las mismas como alternativa al sistema capitalista, pero tampoco cabe admitir, como pretenden algunos autores (COTTINO), que estas sociedades (en especial la cooperativa) se hayan convertido o tiendan a convertirse en un instrumento de racionalización capitalista». Para una visión en profundidad sobre la evolución histórico-legislativa de las cooperativas de producción, ver VALDÉS DAL-RE, F., *Las cooperativas...*, ob. cit., pp. 23 a 74.

⁹ SANTIAGO REDONDO, K.M., *Socio de cooperativa y relación laboral*, edit. Ibidem, Madrid, 1998, p. 206 y ss., analiza en profundidad las diferentes facetas de la retribución del trabajo prestado por el socio trabajador.

¹⁰ «El fomento del cooperativismo como fórmula que facilita la integración económica y laboral de los españoles en el mercado, hace perfectamente compatibles los requisitos de rentabilidad y competitividad propios de las economías más desarrolladas con los valores que dan forma a las cooperativas desde hace más de ciento cincuenta años. Los elementos propios de una sociedad de personas, como son las cooperativas, pueden vivir en armonía con las exigencias del mercado; de otro forma el mundo cooperativo se encontraría en una situación de divorcio entre la realidad y el derecho. Objetivo de la nueva Ley es, precisamente, que los valores que encarna la figura histórica del cooperativismo, respuesta de la sociedad civil a los constantes e innovadores condicionamientos económicos, sean compatibles y guarden un adecuado equilibrio con el fin último del conjunto de socios, que es la rentabilidad económica y el éxito de su proyecto empresarial. Los valores éticos que dan vida a los principios cooperativos formulados por la alianza cooperativa internacional, especial-



res», «trabajadores que se identifican con una empresa en la que ven realizado un proyecto de empleo y vida profesional», «autoempleo colectivo como fórmula de inserción social»... Son características socioeconómicas que no concurren en una sociedad laboral. Cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales no son realidades contrapuestas, al contrario, presentan numerosos puntos en común; sin embargo, mientras que la sociedad laboral prima el enfoque economicista de la sociedad mercantil que es, en la cooperativa de trabajo asociado están presentes en mayor medida los valores de solidaridad, democracia, igualdad, vocación social; se trata, en definitiva, de una sociedad de base mutualista cuyos promotores desean prestarse ayuda recíproca¹¹. Esto, junto a la dualidad socios trabajadores-trabajadores contratados característica de la cooperativa y que propicia un régimen jurídico dual y, por ende, diversos problemas a analizar, lleva a que en este trabajo se analice la participación de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo sólo en el ámbito de las cooperativas de trabajo asociado.

I. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO: NOCIÓN MATERIAL DE LOS TRABAJADORES

Según el artículo 1.1 LGC, la cooperativa es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional, en los términos resultantes de la presente Ley. Se trata de un concepto con el que se inician las disposiciones generales de la Ley, de aplicación a toda clase de cooperativas.

La LGC dedica los artículos 80 a 87 a las cooperativas de trabajo asociado, definiéndolas el artículo 80.1 como las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros.

mente en los que encarnan la solidaridad, la democracia, igualdad y vocación social tienen cabida en la nueva Ley que los consagra como elementos indispensables para construir una empresa viable con la que los socios se identifican al apreciar en ella la realización de un proyecto que garantiza su empleo y vida profesional [...]. Las nuevas demandas sociales de solidaridad y las nuevas actividades generadoras de empleo, son atendidas por la Ley, ofreciendo el autoempleo colectivo como fórmula para la inserción social, la atención a colectivos especialmente con dificultades de inserción laboral y la participación pública en este sector».

¹¹ Es generalizada en la doctrina mercantilista la caracterización de la cooperativa de trabajo asociado como uno de los supuestos de sociedad de base mutualista. Sin embargo, VALDÉS DAL-RE, F., *Las cooperativas...*, *ob. cit.*, pp. 188 a 192, pone de manifiesto la incoherencia en la que se incurre si se parte de un concepto de sociedad determinado, que es unitario en el ordenamiento jurídico español, diferenciando luego sociedades mutualistas y sociedades lucrativas.

Ensamblando ambos conceptos, resulta que la cooperativa de trabajo asociado es una sociedad constituida por personas cuya actividad empresarial consiste en la producción de bienes o servicios, teniendo cada socio un puesto de trabajo. En otras palabras, una cooperativa de trabajo asociado es un conjunto de personas que, para culminar sus aspiraciones económicas y sociales, deciden trabajar en un proceso productivo de bienes y servicios gestionado por una sociedad que dichas personas constituyen y que, por tanto, ellas mismas administran¹². Dejando de lado la perspectiva legalista, valga por todos el concepto de VALDÉS DAL-RE, quien entiende por empresa cooperativa de producción «aquella unidad de producción, en la que se asocian sujetos económicos portadores de factor trabajo, a fin de satisfacer sus necesidades mediante la creación de una organización que les permita participar, de forma directa, en un sistema de economía descentralizada, en la producción de bienes y prestación de servicios»¹³.

La cooperativa de trabajo asociado es siempre una empresa, pudiendo revestir o no carácter mercantil. Conforme se ha destacado por parte de la doctrina mercantilista, del Derecho positivo vigente se desprende la posibilidad de que existan «empresarios mercantiles (comerciantes) y empresarios (sujetos que organizan su actividad en forma empresarial) de los que no pueda predicarse su mercantilidad, aun cuando ambos participen profesionalmente en el mercado y obedezcan al concepto vulgar de empresario»¹⁴. En este sentido, cabe pensar en ciertas cooperativas de trabajo asociado que sean empresas no mercantiles: una cooperativa integrada por personas de una misma familia que conforman una pequeña empresa dedicada a la artesanía, o una cooperativa de trabajo asociado en el ámbito de la agricultura, que sería una empresa civil dado el carácter civil y no mercantil de la actividad económica desarrollada.

Teniendo en cuenta que una cooperativa de trabajo asociado tiene como única razón de ser la prestación de trabajo por parte de los socios, o que, en otras palabras, una cooperativa de trabajo asociado se constituye para trabajar¹⁵, para

¹² Para una teoría exhaustiva sobre las cooperativas de producción, VALDÉS DAL-RE, F., *Las cooperativas...*, *ob. cit.*, distinguiendo un concepto económico de cooperativa y una estructura jurídica de la misma y, en particular, delimitando la «esencia» de las cooperativas de producción (pp. 114 a 118).

¹³ VALDÉS DAL-RE, F., *Las cooperativas... ob. cit.*, p. 118.

¹⁴ BROSETA PONT, M., *Manual de Derecho Mercantil, ob. cit.*, p. 87, quien define al empresario mercantil como «la persona física o jurídica de naturaleza privada que actúa en nombre propio por sí o por medio de otros y realiza para el mercado una actividad comercial, industrial o de servicios», en el que destaca la concurrencia de dos circunstancias decisivas para hablar de mercantilidad: explotación en nombre propio, primer elemento, de una actividad económica comercial, industrial o de servicios, segundo elemento. Otra cosa es la catalogación de la cooperativa como sociedad mercantil, cuestión que, en la actualidad, es casi unánimemente admitida, pp. 603 y 604 del mismo autor.

¹⁵ VALDÉS DAL-RE, F., *Las cooperativas...*, *ob. cit.*, pp. 115 y 116, precisa que en las empresas capitalistas «el factor trabajo carece de fuerza para participar directa y originariamente en la propiedad de los bienes de producción, en la gestión de la empresa y en los resultados de la explotación. O



proporcionar un puesto de trabajo a cada socio (al margen ahora de la posibilidad de que existan socios colaboradores), en el presente trabajo se utilizará, salvo que se indique lo contrario, una noción material de trabajador, entendiéndolo que en una cooperativa de trabajo asociado existe un conjunto de trabajadores, en sentido material, cuyos problemas requerirán una solución, en especial la determinación de las condiciones de trabajo¹⁶. Dejando ahora de lado la figura peculiar de los socios colaboradores y partiendo de la propia finalidad con la que se constituye una cooperativa de trabajo asociado, en ésta existirá siempre un grupo de trabajadores que tendrán la condición de socios, que han creado la cooperativa para tener un puesto de trabajo y trabajar para sí mismos; eventualmente, podrán existir otros trabajadores que esos mismos trabajadores que son socios hayan decidido contratar. En términos globales, la cooperativa de trabajo asociado es un lugar en el que, en términos materiales, se trabaja, con independencia de que los trabajadores tengan un régimen jurídico diverso según sean socios de la cooperativa o trabajadores contratados¹⁷. En definitiva, cuando una cooperativa de trabajo asociado tenga trabajadores contratados, se dará una realidad materialmente uniforme, a saber, un grupo de trabajadores, junto a una diversidad formal a partir del distinto régimen jurídico de los trabajadores que son socios y los que no lo son, todo ello sin perjuicio, desde luego, de los cauces de comunicación que puedan existir entre ambas figuras, entre ellos, de forma especial, la posibilidad de que el trabajador contratado pueda acceder a la condición de socio de la cooperativa.

II. GOBIERNO DE LA EMPRESA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CASO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Partiendo de la noción material de los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, propuesta en el anterior epígrafe, procede resaltar una de las mu-

lo que es lo mismo, el trabajo queda relegado y marginado a simple instrumento del fin económico de la organización empresarial, ideado por el empresario aportador de capital», mientras que en las cooperativas de producción «se asocian sujetos poseedores, originariamente, de factor trabajo. He aquí el primer indicio para caracterizar a la cooperativa de producción, y que reside en que el factor desencadenante de la asociación no es el capital sino el trabajo, que es el que genera la necesidad de la organización».

¹⁶ Es la línea seguida por VALDÉS DAL-RE, F., *Las cooperativas...*, *ob. cit.*, pp. 254 y 255, quien considera que se puede definir el personal de la cooperativa como el conjunto de trabajadores que en ella prestan trabajo, tras lo cual observa que ese conjunto de trabajadores puede asumir posiciones jurídicas radicalmente diversas, pudiendo el trabajador ostentar la condición jurídica de socio o prestar un trabajo mediante un contrato laboral.

¹⁷ SANTIAGO REDONDO, K.M., *Socio de cooperativa...*, *ob. cit.*, pp. 31 y 32: «Es cierto que una primera aproximación a la realidad empresarial puede incitar a la consideración del socio-trabajador como trabajador común. Piénsese, por poner un ejemplo gráfico, lo fácil que resulta encontrar en una misma cadena de montaje a un socio-trabajador y a un trabajador no socio. En principio no

chas especificidades de tales cooperativas, a saber, que en las mismas el gobierno de la empresa está en manos de los propios trabajadores. Dejando de lado la convivencia de dos regímenes jurídicos distintos de trabajar, el de los socios y el de los contratados, la cooperativa de trabajo asociado es una empresa que es administrada por los propios trabajadores. La propia naturaleza de la cooperativa de trabajo asociado, por lo tanto, posibilita la participación de los trabajadores en el gobierno de la empresa, una participación que, además, es de carácter directo¹⁸. Como señala el artículo 34 LGC, el Consejo Rector de la cooperativa debe estar integrado por socios, pudiendo autorizar los Estatutos de la cooperativa el nombramiento como consejeros de personas que no ostenten la condición de socio pero no pudiendo las mismas superar la tercera parte de la composición del Consejo Rector.

La noción material de los trabajadores de la cooperativa lleva, desde una perspectiva teórica, a la conclusión de que, en la cooperativa de trabajo asociado, los trabajadores participan directamente en el gobierno de la empresa. Ahora bien, sentada dicha premisa mayor y añadiendo, ahora sí, la premisa menor de que en la cooperativa de trabajo asociado hay dos regímenes jurídicos de trabajo, el de los trabajadores socios y el de los trabajadores contratados, cabe oponer una antítesis, o dos antítesis si se quiere. En principio (depende de la cantidad de trabajadores contratados), los trabajadores que pueden integrar el Consejo Rector son sólo los trabajadores de la cooperativa que tengan la cualidad de socio, pudiendo esto provocar en los trabajadores contratados la sensación de que ellos no participan en el gobierno de la empresa. Por otra parte, segunda antítesis, los propios trabajadores

existirán especialidades ni peculiaridades singularmente relevantes que los separen, pero esto es así, a mi criterio, sólo en lo que toca a la prestación material de los servicios a que vienen obligados los miembros de uno y otro colectivo. Distinto problema será no ya los contenidos de ese deber sino el origen y la naturaleza jurídica del mismo».

¹⁸ VALDÉS DAL-RE, F., *Las cooperativas...*, *ob. cit.*, pp. 116 y 117, tras haber planteado como primer indicio caracterizador de las cooperativas frente a las empresas capitalistas la circunstancia de que «el factor desencadenante de la asociación no es el capital sino el trabajo, que es el que genera la necesidad de la organización», atribuyendo un precio no al trabajo como instrumento del fin económico del capital sino al capital como instrumento para el desarrollo de la actividad económica pretendida por la cooperativa, recibiendo el trabajo los beneficios de dicha actividad, precisa que no es esa la particularidad en la que deba fundarse la especialidad de la cooperativa como empresa de producción, sino que, mientras en la empresa capitalista «se asocian capitales para entrar en contacto con el trabajo, al que reducen a simple instrumento de la producción, [queriendo ello decir que] en la actividad productiva participa directamente el capital, «mutatis mutandi», si en la empresa cooperativa de producción se asocia el trabajo que entra en contacto con el capital al que rebaja a simple instrumento de la producción, es porque en esta empresa el trabajo participa de forma directa. He aquí la esencia de la empresa cooperativa, su raíz, su justificación y razón de ser: *medio o vehículo de participación directa del factor trabajo* [la cursiva es del autor] en la producción de bienes y prestación de servicios. El resto, o permítasenos la redundancia, lo demás es lo de menos. Que la cooperativa de producción sustituya al empresario capitalista, no es más que reflejo de la participación directa del trabajo en la producción [...]. Que la cooperativa, en fin, sea representación de empresa autogestionada, no es sino el precipitado de su originaria participación en la producción y, por tanto, ejercicio de una facultad previamente adquirida».



de la cooperativa que ostenten la cualidad de socio pero que no hayan sido elegidos consejeros, podrán siempre poner de manifiesto que, aunque formalmente la cooperativa de trabajo asociado sea una empresa gobernada por los propios trabajadores, dicho gobierno no está en manos de ellos sino de los trabajadores socios que han sido elegidos.

Por lo tanto, cabe defender la tesis de que en la cooperativa de trabajo asociado también es necesario el establecimiento de mecanismos que permitan la participación de los trabajadores en el gobierno de la empresa, de trabajadores en sentido material puesto que, como se ha expuesto, no sólo los trabajadores contratados por la cooperativa sino, incluso, los propios socios trabajadores que no integren el Consejo Rector quedan desmarcados de la gestión de la empresa.

Al margen de la participación que es intrínseca a la forma de gobierno empresarial en la cooperativa de trabajo asociado, pueden implantarse formas de participación de los trabajadores en la empresa para acercar la gestión de la misma, encomendada a un Consejo Rector, a los trabajadores, tanto socios como contratados; si bien ya la misma forma de gobierno empresarial en la cooperativa de trabajo asociado es una forma de participación directa de los trabajadores en la gestión y administración de la empresa, pueden y deben existir otros mecanismos de participación para que los trabajadores que no están presentes en el Consejo Rector puedan también intervenir en la dirección de la empresa. Como se verá, la propia dinámica societaria de la cooperativa proporciona, en buena medida, diversos cauces de participación para los trabajadores que sean socios.

Hasta aquí se ha planteado la participación de los trabajadores en el gobierno de la empresa que es la cooperativa de trabajo asociado, pero una participación referida a todos los aspectos que dicho gobierno engloba. Si se repara en los dos conjuntos de trabajadores, el de los socios y el de los contratados, se observa que los primeros colman buena parte de sus expectativas de participación tanto por la propia naturaleza de la cooperativa como por el funcionamiento característico de toda sociedad, mientras que los segundos parecen llamados a no participar directamente en el gobierno de la empresa. Sin embargo, cierta cuestión cabe presentar en relación con los trabajadores contratados pero, a la postre, también en el ámbito de los socios trabajadores: la determinación de las condiciones de trabajo. El colectivo de los trabajadores contratados de la cooperativa puede aspirar, precisamente al tener nula o ínfima presencia en el Consejo Rector, a negociar sus condiciones de trabajo, como cualquier otro conjunto de trabajadores por cuenta ajena de una determinada empresa. Por mucho que la cooperativa sea gobernada, en sentido material, por los propios trabajadores, si ha optado por contratar trabajadores por cuenta ajena está generando un grupo de trabajadores que querrá negociar sus condiciones de trabajo, participando en su determinación. Trasladando esta cuestión, cuya génesis natural se sitúa en los trabajadores contratados, al ámbito de los socios trabajadores, surge el interrogante de cómo se determinan las condiciones de trabajo para los trabajadores que son socios de la cooperativa.

Probablemente sea ésta la cuestión de más difícil engarce por lo que respecta a la participación de los trabajadores en el gobierno de la empresa en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, con una doble faceta, cómo se determinan las

condiciones de trabajo en la cooperativa, tanto para los trabajadores que son socios como para los que no lo son, y cómo pueden los trabajadores participar en dicha determinación. Cabe imaginar que, en general, las decisiones empresariales de gestión y administración que no repercutan en las condiciones de trabajo serán bien acogidas por los socios trabajadores no consejeros y por los trabajadores contratados siempre que la cooperativa tenga una buena salud económica, sin olvidar, además, que ciertos mecanismos societarios posibilitan el control de las referidas decisiones «extralaborales» por parte de los socios trabajadores y, si superan cierto número, de los trabajadores contratados de forma indirecta. Cabe imaginar, asimismo, algún supuesto en el que la dirección de la cooperativa decida algo que no sea estrictamente laboral pero que tenga un indudable interés para todos los trabajadores, socios y no socios: por ejemplo, la compra de un nuevo local para la cooperativa, lo cual puede ser controvertido no ya porque suponga un nuevo lugar de trabajo sino como operación de futuro que pueda ser beneficiosa o no para la economía de la sociedad. Pero, en todo caso, es con ocasión de la determinación de las condiciones de trabajo, tanto de los socios trabajadores como de los trabajadores contratados, cuando cabe pensar en diversos modelos que permitan la participación de los trabajadores, modelos que, como se verá, no son excluyentes sino que pueden concurrir en el devenir de una cooperativa de trabajo asociado.

III. LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO. DIFERENTES MODELOS DE PARTICIPACIÓN

Las condiciones de trabajo de una cooperativa de trabajo asociado se determinan siguiendo cauces bien distintos según se trate de las condiciones de trabajo de los socios trabajadores o de los trabajadores contratados por la cooperativa, pero no porque la propia existencia de trabajadores de dos tipos imponga, por sí misma, la necesidad de fijar de forma separada las condiciones de trabajo sino porque, en el caso de los trabajadores que ostenten la condición de socio, la utilización de los mecanismos propios de una sociedad mercantil confiere a dichos trabajadores y sólo a ellos ciertas posibilidades de actuación y de control, de participación en definitiva, de las decisiones tomadas por los sujetos que se encuentren al frente de la sociedad, que son los propios trabajadores elegidos consejeros, que afecten a cuestiones trascendentales de la empresa, entre ellas la determinación de las condiciones de trabajo. Todo esto al margen de la aplicación de los convenios colectivos a la que haya lugar en función de la actividad empresarial desarrollada por la cooperativa.

A) PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS TRABAJADORES EN LA DETERMINACIÓN DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO

Las diferentes posibilidades de participación se deducen de la regulación genérica dispuesta en la LGC para el funcionamiento interno de todo tipo de coo-



perativas, lo cual implica ciertos desajustes y provoca que se eche en falta una regulación específica para la Asamblea General y el Consejo Rector de las cooperativas de trabajo asociado, justificándolo las especificidades de éstas frente a otras clases de cooperativas¹⁹.

En primer lugar, cabe pensar en la propia gestión llevada a cabo por el Consejo Rector de la cooperativa, el cual puede tomar decisiones que repercutan sobre las condiciones de trabajo, decisiones que son tomadas por los propios socios trabajadores que integren el Consejo Rector pero en las cuales no han participado, en principio, los demás socios trabajadores que no sean consejeros; piénsese, no en determinados aspectos que deban ser aprobados en Asamblea General, sino en cuestiones de gestión ordinaria que el Consejo Rector pueda administrar sin la necesidad de contar con la previa autorización de la Asamblea, lo cual en materia laboral puede ser frecuente sin perjuicio de que, como se recuerda en el artículo 21.2.a LGC, la gestión social y económica deba ser aprobada por la Asamblea General.

Los socios trabajadores que no integren el Consejo Rector pueden encontrar en la Asamblea General el foro natural en el que participar en la determinación de condiciones de trabajo si cuestiones de semejante índole son introducidas en el correspondiente orden del día para su aprobación por la Asamblea General, la cual, no se olvide, puede ser convocada por el Consejo Rector pero también por un grupo de socios trabajadores que esté en desacuerdo con determinadas medidas tomadas por dicho Consejo en relación con las condiciones de trabajo (bastaría con un 20% de socios, según el artículo 23.3 LGC).

Al margen de las posibilidades que se derivan de la dinámica de una Asamblea General, piénsese en la posibilidad de que el Consejo Rector ofrezca un diálogo directo con los socios trabajadores no consejeros, como forma de consensuar una decisión que vaya a afectar a las condiciones de trabajo de los socios trabajadores o, incluso, de todos los trabajadores, socios y contratados, siendo, además, algo siempre recomendable en una empresa que, como las cooperativas, sea gestionada por los propios trabajadores que han constituido la sociedad que desarrolla la actividad empresarial. No se olvide que la cooperativa es una sociedad con un carácter mutualista que debe impregnar no sólo el momento de su creación sino el desarrollo de su actividad.

¹⁹ VALDÉS DAL-RE, F., *Las cooperativas...*, *ob. cit.*, p. 253, analizando la entonces vigente Ley General de Cooperativas de 19 de diciembre de 1974 y ciertas deficiencias que en la actualidad cabe también predicar de la normativa vigente, concluye que «en orden a la estructura de la autogestión de la empresa cooperativa, cabe señalar que nuestro ordenamiento ni adecua orgánicamente la estructura de la empresa autogestionada ni garantiza, en consecuencia, canales de participación del trabajador-socio en la cooperativa. A mi juicio, ello responde a un erróneo planteamiento del legislador: cual es el aplicar esquemas rígidamente unitarios a todos los tipos cooperativos, olvidando que la organización de una cooperativa de Producción no puede instrumentarse de la misma forma que una cooperativa de consumo, de crédito o de vivienda. La cooperativa de Producción añade al tipo unitario cooperativo una realidad, la de ser instrumento de participación en la producción de bienes y servicios en un sistema capitalista, que no se puede marginar sino marginando su propia esencia».



En todo caso, en la Asamblea General tienen los socios trabajadores no consejeros la posibilidad de participar en la concreción de las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que tanto una modificación de los Estatutos de la cooperativa en cuestiones laborales como del Reglamento de Régimen Interno deben superar el filtro de la aprobación asamblearia. Los propios artículos 82 y 83 LGC se refieren a los Estatutos y al Reglamento de Régimen Interno como textos normativos que deben contemplar un régimen disciplinario que regule las faltas que puedan producirse en la prestación de trabajo, así como otros aspectos netamente laborales como la jornada de trabajo, la ampliación de los permisos previstos en el artículo 83.2 LGC en la línea del artículo 37 LET, la posibilidad de solicitar excedencia voluntaria (artículo 84.6 LGC)... Incluso el artículo 85.1 LGC, en materia de baja obligatoria de socios trabajadores por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, plantea la doble posibilidad de que los Estatutos permitan que el Consejo Rector tome la decisión correspondiente o que exijan autorización de la Asamblea General²⁰.

Un modelo peculiar de participación en la determinación de las condiciones de trabajo puede venir dado por la posibilidad de que, con ocasión de la existencia tanto de un grupo cooperativo (artículo 78 LGC) como de una unión, federación o confederación de cooperativas (artículos 117 a 120 LGC), los Estatutos de una cooperativa integrada en alguna de estas figuras puedan exigir la aprobación por parte de la Asamblea General de dicha cooperativa de ciertas decisiones tomadas por el grupo, o la unión, federación o confederación, que afecten a las condiciones de trabajo²¹. No estando así previsto, cabe igualmente pensar en la posibilidad de que, antes de la adopción de la decisión correspondiente, se efectúe en cada cooperativa un proceso de «concertación» con los socios trabajadores que conformen la base de cada cooperativa. A la vez, la existencia de estos grupos, uniones, federaciones o confederaciones de cooperativas, puede precisamente dificultar la participación de los trabajadores en la toma de ciertas decisiones, siendo éste uno más de los fenómenos de «empresario difuso» que tanto abundan en nuestros días.

²⁰ Teniendo en cuenta que la cooperativa de trabajo asociado es una sociedad de estructura corporativa, los Estatutos y normas de desarrollo, en particular el Reglamento de Régimen Interno, deben marcar en todo momento la pauta a seguir. En palabras de BROSETA PONT, M., *Manual de Derecho Mercantil, ob. cit.*, p. 267, en las sociedades de estructura personalista o contractual, «predomina el plano de las relaciones entre los socios entre sí, [perteneciendo a esta categoría] la sociedad civil, pero también las sociedades mercantiles personalistas (colectiva, comanditaria y agrupaciones de interés económico). A su lado, el aspecto organizativo y de creación de un ente separado de los socios pasa a un segundo plano. Por contra, en las sociedades de estructura corporativa adquieren una importancia esencial los estatutos y la publicidad registral. En ellas el aspecto organizativo (creación de una organización dotada de propia autonomía que se separa nítidamente de los socios) predomina sobre el estrictamente contractual. Dentro de esta categoría entraría la asociación (como tipo básico), pero también la sociedad anónima, comanditaria por acciones, sociedad de responsabilidad limitada, cooperativa, o de garantía recíproca».

²¹ Si bien de cara al momento constitutivo del grupo, el artículo 78.3 LGC exige, para la formación del mismo, *el acuerdo inicial de cada una de las entidades de base, conforme a sus propias reglas de competencia y funcionamiento*.

Estas diversas posibilidades de participación y su carácter coyuntural ponen de manifiesto la necesidad de revisar la legislación vigente, para permitir de verdad y de forma eficaz que, al menos en las sociedades cooperativas de trabajo asociado, los «trabajadores», al menos los socios, participen de modo real en el gobierno de la empresa. En palabras de SANTIAGO REDONDO, quien plantea diversas propuestas de actualización del régimen jurídico del socio-trabajador, es necesario «facilitar los procedimientos para la participación en la toma de decisiones por parte de los trabajadores, sobre todo en los niveles inferiores de la empresa. La cooperativa debe potenciar más que cualquier empresa las técnicas de intervención de los socios-trabajadores en la toma diaria de las decisiones. No basta para esto la participación intermitente en la Asamblea General. Interesar a los miembros de la entidad, que son los destinatarios últimos de su propia creación, es hoy de gran urgencia»²².

B) PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO EN LA DETERMINACIÓN DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Un primer modelo de participación puede venir propiciado por el número de trabajadores contratados y por la concurrencia de ciertas circunstancias. Según se establece en el artículo 33 LGC, cuando la cooperativa tenga más de cincuenta trabajadores con contrato indefinido y, además, esté constituido el comité de empresa, éste elegirá a uno de los trabajadores para que forme parte del Consejo Rector como vocal; si existieran varios comités de empresa, dicho vocal debe ser elegido por los trabajadores directamente, sólo por los que tengan un contrato indefinido. De todas formas, se trataría de una participación indirecta, por medio de un «representante» de todos los trabajadores contratados que, además, ocupará una posición minoritaria en el Consejo Rector.

Al margen de esta primera posibilidad más simbólica que efectiva, los trabajadores contratados por la cooperativa podrían participar en la determinación de sus condiciones de trabajo utilizando una vía también de participación indirecta pero, en esta ocasión, en un plano de igualdad frente a la parte empresarial, a saber, desarrollando un procedimiento de negociación colectiva. Con independencia de que en la cooperativa ya sean de aplicación los correspondientes convenios colectivos sectoriales por razón de la actividad empresarial de la cooperativa, cabe desde luego negociar un convenio colectivo empresarial, más bien infraempresarial si se parte de la antes propuesta noción material de los trabajadores de la cooperativa, con la finalidad de regular colectivamente las condiciones de trabajo sólo de los trabajadores contratados y para que éstos puedan participar en dicha regulación.

²² SANTIAGO REDONDO, K.M., *Socio de cooperativa...*, ob. cit., pp. 300 y 301.

Otra cosa es que la consecución de dicho convenio colectivo sea posible en el caso concreto sólo después de superar algunos requisitos exigidos por los Estatutos de la cooperativa en cuestión: piénsese en, por ejemplo, la necesidad prevista en dichos Estatutos de que el texto final del convenio colectivo sea sometido a la aprobación de la Asamblea General de la cooperativa antes de firmarlo en la comisión negociadora, lo cual supondría algo así como una derivación asamblearia de la votación prevista en el artículo 89 LET. En todo caso, dicho convenio colectivo debe tener en cuenta, sería recomendable, lo previsto para los socios trabajadores en los Estatutos de la cooperativa, así como en el Reglamento de Régimen Interno, si se quieren evitar problemas de engarce entre las condiciones de trabajo de los socios trabajadores y de los trabajadores contratados y la actividad empresarial desarrollada por la cooperativa, que es una sola.

En cuanto a la posibilidad de que exista una negociación conjunta para determinar las condiciones de trabajo tanto de los socios trabajadores como de los trabajadores contratados, no deja de ser una hipótesis de laboratorio que ni siquiera puede tener sentido como planteamiento artificial. No se olvide que los socios trabajadores tienen en la posibilidad de convocar Asamblea General para reprobar decisiones tomadas por el Consejo Rector un eficaz mecanismo de determinación de sus condiciones de trabajo. En todo caso, de intentarse una especie de negociación a tres bandas entre el Consejo Rector, los socios trabajadores y los trabajadores contratados, buscando la mayor uniformidad posible entre todos los trabajadores materiales de la cooperativa, ello daría lugar a, por una parte, la toma de decisiones por el Consejo Rector en la línea pactada para con los socios trabajadores y, por otra parte, la negociación de un convenio colectivo para los trabajadores contratados en la que el Consejo Rector respetaría lo acordado en la referida negociación tripartita.

Las diferentes posibilidades esbozadas se podrán materializar o no según cuáles sean las circunstancias del caso concreto y, sobre todo, qué derroteros haya tomado el «ambiente laboral» existente en una cooperativa en cuanto a la situación de los trabajadores que sean socios y los que hayan sido contratados y, según sean unas u otras las circunstancias, tendrá sentido o no plantear alguno de los modelos de participación propuestos. Ocurre lo que, en general, se detecta en todo lo relacionado con las empresas de economía social, en especial las cooperativas de trabajo asociado, y es que, como señalara BIAGI, «se constata fácilmente una general desatención de los ius-laboralistas a esta particular forma de trabajo asociado. Nuestros manuales continúan tratando distraídamente el argumento, llegando a lo más a reconocer que se trata de una ‘materia de no fácil sistematización’»²³.

²³ BIAGI, M., «Mutualidad y conflicto en la cooperativa», en AA.VV., *Estudios Jurídicos sobre Economía Social*, edit. Marcial Pons, Madrid, 2002, pp. 23 a 37.

