

## ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE SOCIO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

José Manuel Barranco Gámez<sup>1</sup>

Secretario Judicial (L.A.J.) del Juzgado Penal número 10 de Málaga

Email: jmbarranco@telefonica.net

### Resumen

Las cooperativas de trabajo asociado, 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.

Este tipo de cooperativa podrá contar, además de con los socios trabajadores, con socios colaboradores.

La solicitud para la adquisición de la condición de socio o la expulsión se regularán en los estatutos de la cooperativa con respeto a los requisitos mínimos establecidos por la Ley de cooperativas. Igualmente, los Estatutos deberán fijar los criterios para la compensación de las pérdidas, siendo válido imputarlas a una cuenta especial para su amortización, dentro del plazo máximo de siete años, con cargo a resultados positivos futuros.

Los socios trabajadores son personas físicas que desembolsan una cantidad mínima obligatoria fijada en los estatutos y que, adicionalmente, realizan una prestación laboral para la cooperativa, desarrollando de este modo la actividad cooperativizada.

En las cooperativas de trabajo asociado, siempre que los Estatutos lo contemplen, la admisión, de un nuevo socio será en situación de prueba. En este caso, el periodo de prueba del nuevo socio puede ser reducido o suprimido por mutuo acuerdo.

### Abstract

Associated labor cooperatives are intended to provide their members with jobs, through their personal and direct effort, on a part-time or full-time basis, through the joint organization of the production of goods or services for others.

This type of cooperative can count, in addition to the working partners, with collaborating partners.

The application for the acquisition of membership or expulsion will be regulated in the statutes of the cooperative with respect to the minimum requirements established by the Law of cooperatives. Likewise, the Articles of Association should set the criteria for the compensation of losses, being validly charged to a special account for amortization, within a maximum period of seven years, against future positive results.

The working partners are natural persons who disburse a mandatory minimum amount established in the statutes and who, in addition, perform a labor benefit for the cooperative, thus developing the cooperative activity.

In the cooperatives of associated work, whenever the Statutes contemplate it, the admission, of a new partner will be in situation of test. In this case, the trial period of the new partner may be reduced or withdrawn by mutual agreement.

### Palabras clave

Trabajo - socio – estatutos – organización - sueldo- despido.

### Key Words

Work – partner – statutes – organization – salary – dismissal.

---

<sup>1</sup> Secretario Judicial (L.A.J.) del Juzgado Penal número 10 de Málaga. Licenciado en Derecho. Licenciado en Criminología. Master en PRL.

## DESARROLLO

Las cooperativas de trabajo asociado, 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.

Socios de las cooperativas de trabajo asociado

Este tipo de cooperativa podrá contar, además de con los socios trabajadores, con socios colaboradores. Podrán ser socios trabajadores:

1. Los trabajadores que legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo.
2. Los extranjeros respetando lo previsto en la legislación específica sobre la prestación de su trabajo en España.
3. Aquellos que no hayan perdido su condición de socio trabajador (la pérdida de esta condición provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa).

Los socios trabajadores son personas físicas que desembolsan una cantidad mínima obligatoria fijada en los estatutos y que, adicionalmente, realizan una prestación laboral para la cooperativa, desarrollando de este modo la actividad cooperativizada.

Remuneración de los socios trabajadores

Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios, según su participación en la actividad cooperativizada. Estos anticipos no tendrán, en ningún caso, la consideración de salario.

El socio trabajador que es expulsado por motivos disciplinarios y cuya expulsión o cese se declara improcedente, carece de derecho a percibir salarios de tramitación.

Responsabilidad

La responsabilidad de los miembros de una cooperativa se limita a la participación en el capital social, se haya desembolsado o no.

Admisión de nuevos socios

En las cooperativas de trabajo asociado, de encontrarse recogido en los Estatutos, la admisión, de un nuevo socio lo será en periodo de prueba. Con las siguientes características:

1. No excederá de seis meses.
2. Será fijado por el Consejo Rector.
3. Podrá ampliarse hasta dieciocho meses, para aquellos puestos de trabajo que fije el Consejo Rector.
4. Derechos y obligaciones durante el período de prueba. Serán los mismos que los socios con las siguientes peculiaridades:
  - a) Podrán resolver la relación por libre decisión unilateral, facultad que también se reconoce al Consejo Rector.
  - b) No podrán ser elegidos para los cargos de los órganos de la sociedad.
  - c) No podrán votar, en la Asamblea General, punto alguno que les afecte personal y directamente.
  - d) No estarán obligados ni facultados para hacer aportaciones al capital social ni para desembolsar la cuota de ingreso.
  - e) No les alcanzará la imputación de pérdidas que se produzcan en la cooperativa durante el período de prueba, ni tendrán derecho al retorno cooperativo.

La solicitud para la adquisición de la condición de socio se formulará por escrito al Consejo Rector (Art. 13, Ley 27/1999, de 16 de julio).

En las sociedades cooperativas de primer grado, que no sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra y en las de segundo grado, los Estatutos podrán prever la admisión de socios de trabajo (personas físicas, cuya actividad cooperativizada consistirá en la prestación de su trabajo personal), fijando los criterios que aseguren la equitativa y ponderada participación de estos socios en las obligaciones y derechos de naturaleza social y económica.

Si los Estatutos prevén un período de prueba para los socios de trabajo, éste no procederá si e nuevo socio llevase al menos en la cooperativa como trabajador por cuenta ajena, el tiempo que corresponde al período de prueba.

Para adquirir la condición de socio, será necesario abonar la aportación obligatoria al capital social que corresponda y desembolsar, en su caso, la cuota de ingreso

#### Acceso de los trabajadores asalariados a socios

Los Estatutos podrán fijar el procedimiento por el que los trabajadores asalariados puedan acceder a la condición de socios.

En las cooperativas que rebasen el límite de trabajo asalariado establecido, el trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido y con más de dos años de antigüedad, deberá ser admitido como socio trabajador si lo solicita en los seis meses siguientes desde que pudo ejercitar tal derecho, sin necesidad de superar el período de prueba cooperativa y reúne los demás requisitos estatutarios.

En las sociedades cooperativas, sólo los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos electorales para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Los socios trabajadores, durante el período en que se encuentren en situación de prueba, tendrán los derechos y obligaciones derivados de su condición de socios. Durante el período de prueba, la relación puede ser resuelta unilateralmente por el consejo rector o por el propio socio trabajador y deben integrarse en el mismo Régimen de Seguridad Social que los socios, de suerte que si la cooperativa optó en sus Estatutos acogerse al RETA, en ese mismo régimen de Seguridad Social deben estar integrados los socios aspirantes.

#### Transmisión de la condición de socio

El problema para la transmisión de las participaciones radica en la relación mixta que ostentan los socios trabajadores, en la que la prestación personalísima laboral se ve ligada a la transmisión inter vivos o mortis causa. Las aportaciones podrán transmitirse (Art. 50, Ley 27/1999, de 16 de julio):

a) Por actos inter vivos, únicamente a otros socios de la cooperativa ya quienes adquieran tal cualidad dentro de los tres meses siguientes a la transmisión que, en este caso, queda condicionada al cumplimiento de dicho requisito (apdo. 6, Art. 45 ,Ley 27/1999, de 16 de julio).

b) Por sucesión mortis causa, a los causa-habientes si fueran socios y así lo soliciten, o si no lo fueran, previa admisión como tales realizada de conformidad con lo dispuesto para la admisión de nuevos socios (Art. 13 ,Ley 27/1999, de 16 de julio), que habrá de solicitarse en el plazo de seis meses desde el fallecimiento. En otro caso, tendrán derecho a la liquidación del crédito correspondiente a la aportación social.

#### Expulsión de socio

Los acuerdos sociales en los que se acorde la expulsión y destitución de un socio serán nulos cuando no se cumpla el requisito de comunicación al actor.

El plazo para interponer demanda frente al acuerdo de expulsión es el de 20 días hábiles desde que el acuerdo adquiere el carácter de ejecutivo, al ser ratificado por la Asamblea General.

El socio trabajador que es expulsado por motivos disciplinarios y cuya expulsión o cese se declara improcedente, carece de derecho a percibir salarios de tramitación.

#### Expulsión de socios ante faltas.

La jurisprudencia ante la expulsión de un socio por manifestaciones en desprestigio de la entidad que le causan grave perjuicio, estima la improcedencia de la misma por falta de acreditación de la realidad de tal hecho por las manifestaciones del socio indebidamente expulsado; debe tenerse presente, a juicio de los Tribunales, la adecuada aplicación del precepto estatutario en el que se base la expulsión.

También serán consideradas nulas las sanciones de expulsión por comisión de faltas de no existir expediente, ni ofrecimiento de alegaciones anterior a la imposición de la sanción.

El Tribunal Supremo, considera necesaria la comisión de una falta grave como requisito para la expulsión de un socio de una cooperativa.

La duración de la jornada de trabajo, el descanso mínimo semanal, las fiestas y las vacaciones anuales en las Cooperativas de Trabajo Asociado, se regularán en los Estatutos de la Cooperativa, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea, respetando una serie de mínimos

#### Jornada laboral en las Cooperativas de Trabajo Asociado

La duración de la jornada de trabajo, el descanso mínimo semanal, las fiestas y las vacaciones anuales, se regularán en los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o, en su defecto, la Asamblea, respetando, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Doce horas de descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.
- b) Los menores de 18 años no podrán realizar más de 40 horas de trabajo efectivo a la semana.
- c) Las vacaciones anuales y, al menos, las fiestas mencionadas con anterioridad serán retribuidas a efectos de anticipo societario.
- d) Los menores de 18 años y los mayores de 60 disfrutará de unas vacaciones anuales mínimas de un mes.
- e) Se respetarán, al menos, como fiestas, salvo en los supuestos excepcionales que lo impida la naturaleza de la actividad que desarrolle la cooperativa.

- 1. Natividad del Señor.
- 2. Año Nuevo.
- 3. 1º de mayo.
- 4. 12 de octubre.

El socio trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente (salvo ampliación en los Estatutos, el Reglamento de régimen interno o la Asamblea General):

- a) 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) 2 días, nacimiento de hijo. Enfermedad grave. Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cuando el socio trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días).
- c) Un día, traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Para realizar funciones de representación en el movimiento cooperativo.

#### Suspensión y excedencias

En las cooperativas de trabajo asociado, se suspenderá temporalmente la obligación y el derecho del socio trabajador a prestar su trabajo (con la correspondiente pérdida de derechos y obligaciones), por los siguientes supuestos:

- 1. Incapacidad temporal del socio trabajador.
- 2. Maternidad o paternidad del socio trabajador.
- 3. Adopción o acogimiento de menores de cinco años.
- 4. Privación de libertad del socio trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- 5. Excedencia forzosa, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo del socio trabajador.

6. Causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor.

7. Por razones disciplinarias.

#### Régimen de la Seguridad Social

1.- Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, previa opción de la cooperativa, serán dados de alta, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena o como trabajadores autónomos de la Seguridad Social, en el Régimen general o especial que, por razón de la actividad de aquéllas, corresponda (Art. 8, Real Decreto 84/1996, de 26 de enero).

La opción previa de la cooperativa de trabajo asociado deberá alcanzar a todos los socios trabajadores de la misma y ejercitarse en sus estatutos.

2.- Una vez producida la opción a que se refiere el apartado anterior, únicamente podrá modificarse por el procedimiento y con los requisitos siguientes:

La nueva opción deberá realizarse mediante la correspondiente modificación de los estatutos de la cooperativa.

La nueva opción deberá afectar asimismo a todos los socios trabajadores de la cooperativa.

Será preciso que haya transcurrido un plazo de cinco años desde la fecha en que se ejercitó la opción anterior.

3.- Cuando la cooperativa de trabajo asociado haya optado por la asimilación de sus socios trabajadores a trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen especial correspondiente a la actividad de la misma, la cooperativa responderá solidariamente de la obligación de cotización de aquéllos.

4.- Una vez efectuada la opción, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado serán dados de alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda a la actividad de la cooperativa, siéndoles de aplicación en su integridad las normas reguladoras del correspondiente Régimen respecto de la inscripción, en su caso, así como en orden a la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores, en iguales términos y condiciones que los aplicables al común de los colectivos que formen parte del campo de aplicación de dicho Régimen.

En todo caso, la iniciación en la prestación de trabajo personal del socio trabajador de la cooperativa será la que determine el nacimiento de las relaciones de afiliación y alta conforme a las normas del Régimen de la Seguridad Social en el que tales socios queden encuadrados.

#### Cuestiones contenciosas entre la cooperativa y sus socios

Las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores, por su condición de tales, se resolverán aplicando, con carácter preferente:

1. La Ley General de Cooperativas de carácter estatal es de aplicación supletoria a la normativa de las Comunidades Autónomas que cuentan con regulación sobre esta materia, lo que determina que en defecto de otra regulación, hayan de aplicarse los preceptos establecidos en la misma sobre los trámites previos al proceso judicial a seguir por el socio-trabajador que impugna su expulsión. La especial naturaleza de las sociedades cooperativas justifica la existencia de una regulación del procedimiento diferenciado del ordinario, para la impugnación de las decisiones o acuerdos de expulsión de miembro societario, que una vez agotada la vía interna en la cooperativa mediante reclamación ante la Asamblea General es innecesario el acto de conciliación ante el correspondiente organismo de mediación, arbitraje y conciliación, por lo que el intento de conciliación ante el mismo no puede suspender el plazo de caducidad de la acción (art 126, Ley 3/1987, de 2 de abril).

2. Los Estatutos.

3. El Reglamento de régimen interno.

4. Los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa.

5. Los principios cooperativos.

6. Jurisdicción del Orden Social.

El planteamiento de cualquier demanda por parte de un socio exigirá el agotamiento de la vía cooperativa previa, durante la cual quedará en suspenso el cómputo de plazos de prescripción o caducidad para el ejercicio de

acciones. El plazo para interponer demanda frente al acuerdo de expulsión es el de 20 días hábiles desde que el acuerdo adquiere el carácter de ejecutivo, al ser ratificado por la Asamblea General

El socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado asume un estatus jurídico mixto, por cuanto al mismo tiempo, es socio de la cooperativa y presta su actividad de trabajo, con lo que es titular de dos relaciones jurídicas y solo una de ellas es de carácter laboral, debiendo plantearse, ante el orden social de la jurisdicción los conflictos derivados de la naturaleza laboral de la relación entre el socio y la cooperativa. La jurisprudencia ha considerado fraude de ley la cesión de los socios a otra empresa. La cesión ilegal de mano de obra deriva, a interpretación del TSJ de Cataluña, en la existencia de una relación laboral entre los socios de la cooperativa y la empresa para la que prestan servicios.

#### Imputación de pérdidas

Los Estatutos deberán fijar los criterios para la compensación de las pérdidas, siendo válido imputarlas a una cuenta especial para su amortización, dentro del plazo máximo de siete años, con cargo a resultados positivos futuros (Art. 59, Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas).

En la compensación de pérdidas la cooperativa habrá de sujetarse a las siguientes reglas:

- Fondos de reserva voluntarios

Podrá imputarse la totalidad de las pérdidas.

- Fondo de reserva obligatorio

Podrán imputarse, como máximo, dependiendo del origen de las pérdidas, los porcentajes medios de los excedentes cooperativos o beneficios extracooperativos y extraordinarios que se hayan destinado a dicho fondo en los últimos cinco años o desde su constitución, si ésta no fuera anterior a dichos cinco años.

- Cuantía no compensada con los fondos obligatorios y voluntarios

Se imputará a los socios en proporción a las operaciones, servicios o actividades realizadas por cada uno de ellos con la cooperativa. Si estas operaciones o servicios realizados fueran inferiores a los que como mínimo está obligado a realizar el socio conforme a lo establecido en el apdo. 2 b), Art. 15, Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas, la imputación de las referidas pérdidas se efectuará en proporción a la actividad cooperativizada mínima obligatoria.

Las pérdidas imputadas a cada socio se satisfarán de alguna de las formas siguientes:

El socio podrá optar, dentro del ejercicio siguiente a aquel en que se hubiera producido, entre:

- Abono directo.

• Abono mediante deducciones en sus aportaciones al capital social o en cualquier inversión financiera del socio en la cooperativa que permita esta imputación.

Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial no están previstas para los socios de las cooperativas de trabajo asociado, no solo porque las percepciones mensuales de los mismos no tiene naturaleza salarial y porque con ocasión de su cese no tienen, por mandato legal, derecho al cobro de una indemnización, sino también porque el Art. 11, Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial -- solo establece tal obligación de las empresas respecto de los trabajadores y de modo expreso la Art. 14, LGSS, en su apartado 3, excluye a las cooperativas de trabajo asociado de la obligación de cotizar al FOGASA y a los socios trabajadores del disfrute de las prestaciones del mismo, cuando dispone que " en todo caso, no serán de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado ni a los socios trabajadores que las integran, las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de garantía salarial

La Cooperativa puede convenir con sus socios trabajadores una baja por las causas económicas y el pago de una indemnización; no obstante, tal indemnización no tiene fundamento en las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, en el artículo 51 del mismo, sino que obedece a la mera liberalidad de la cooperativa, y por ello el FOGASA no está obligado a hacer frente al pago de las indemnizaciones.

Resulta indiferente el hecho de que la cooperativa haya cotizado al FOGASA, pues, de conformidad con el apartado 3 de la Art. 14, LGSS, no existe obligación de hacerlo y de ello no puede resultar derecho alguno de los socios trabajadores de la cooperativa.

Cabe la pena destacar la STS DE 13/07/2009 (R. 3554/2008) en la que la Sala dictamina que el FOGASA no tiene obligación de pagar los salarios de tramitación de un socio trabajador de una cooperativa que fue expulsado por

motivos disciplinarios siendo tal expulsión fue calificada como despido improcedente ya que la relación del socio de trabajo con la cooperativa no es laboral, sino societaria y en el desarrollo de tal relación no percibe salario, sino anticipos a cuenta de los excedentes de la Cooperativa.

## CONCLUSIÓN

Uno de los logros de los movimientos obreros ha sido conseguir beneficios y ventajas sociales y de seguridad social. Así cuando a un trabajador se le despide de una empresa, habrá que indemnizarle en función de una serie de variables, esto es una garantía para el trabajador que de esta manera ve en gran medida disminuido el perjuicio que le supone la pérdida del empleo. Sin embargo esto no ocurre en las cooperativas de trabajo asociado, las cuales tienen una serie de inconvenientes.

Son una clase de cooperativas 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. También podrán contar con socios colaboradores. La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria. Los socios trabajadores 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 consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada.

Tienen el grave inconveniente que cuando se despide a un socio, este no tiene derecho a indemnización al no ser un "trabajador" de la cooperativa. Al mismo tiempo, la cooperativa podrá tener trabajadores asalariados con contrato de trabajo, y estos sí tendrían derecho a indemnización en caso de despido.

Cuando se va a constituir un a cooperativa de trabajo asociado se deben valorar las ventajas que supone el hecho de ser una cooperativa, frente a los inconvenientes que esto conlleva.

La empresa cooperativa de trabajo asociado se caracteriza por hacer propios de manera inequívoca los principios básicos del movimiento cooperativo. Así se cumple con la autogestión en la empresa, pues ésta es controlada y dirigida por los que trabajan en ella, la participación en la dirección y gestión es compartida por todos sus miembros y se apoya en el principio de un hombre un voto. Y por otra, la división de la renta entre todos sus miembros se reglamenta en una escala de distribución acordada democráticamente, en función del desempeño de la actividad.

La posibilidad de capitalizar en un pago único la prestación de desempleo por trabajadores que deseen constituir una cooperativa de trabajo asociado (también en el caso de una sociedad laboral), o incorporarse como socios de trabajo ha propiciado que un número importante de desempleados opten por esta alternativa, vinculada de forma directa con el emprendedurismo y el autoempleo.

## BIBLIOGRAFIA

- BAYLOS, A., 1991. Derecho del Trabajo: modelo para armar, Trotta, Madrid.
- GARCIA-CRUCES, J.A. 2016. Derecho de Sociedades Mercantiles. Tirant Lo Blanch. Valencia.
- MARTÍNEZ EMPERADOR, R, 1983 Estabilidad en el empleo y contratación temporal, MTSS, Madrid.
- MOLINA NAVARRETE C. 2008. Manual de derecho del Trabajo. Comares. Granada.
- OJEDA AVILÉS, A., y GORELLI HERNÁNDEZ, J., 2006. Los contratos de trabajo temporales, lustel, Madrid.
- PÉREZ REY, J., 2004. Estabilidad en el empleo, Trotta, Madrid.
- ROMAGNOLI, U., 1998. «Del derecho "del" trabajo al derecho "para" el trabajo», Revista de Derecho Social, número. 2.