

EL DIFÍCIL TRÁNSITO A LA CONDICIÓN DE SOCIO-TRABAJADOR EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Juan Escribano Gutiérrez

Prof. TU Derecho del Trabajo

Universidad de Córdoba

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0901-3089>

RESUMEN

Las cooperativas de trabajo asociado han demostrado su resistencia a la destrucción del empleo. En un contexto económico como el actual, en el que los niveles de desempleo continúan persistentemente altos, habría de facilitar el tránsito hacia modelos de autoempleo colectivo. Además, dicha facilitación redundaría en el cumplimiento del mandato del art. 129.2 CE. No obstante, el examen de los diferentes mecanismos de adquisición colectiva de la empresa por parte de los trabajadores nos hace concluir que no son suficientes para garantizarla y ello a pesar de que se generaliza, con relación a la adquisición de la condición de socio, la aplicación de la mayor parte de las medidas de fomento del empleo recientemente aprobadas.

PALABRAS CLAVE: Cooperativas de trabajo asociado, autoempleo colectivo, principio de puerta abierta.

CLAVES ECONLIT / ECONLIT DESCRIPTORS: K310, L310, L710, J540.

Cómo citar este artículo/How to cite this article: ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan: "El difícil tránsito a la condición de socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 40, 2022, pp. 41-81.

DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.40.22016

THE DIFFICULT TRANSITION TO MEMBERSHIP IN WORKER COOPERATIVES

EXPANDED ABSTRACT

The instruments provided for in our legal system to facilitate the acquisition of worker-member status in worker cooperatives are governed by a twofold logic. Firstly, that of facilitating social entrepreneurship. In other words, Social Economy enterprises occupy an important space in the global economy and their promotion is in line with the logic of their dynamisation. The participation of workers in the organisation of work and the distribution of profits translates into greater productivity and results in better business management, if only because they have a direct interest in the financial health of the company and in carrying out the work as efficiently as possible. Therefore, these enterprises will benefit from general business promotion measures and those specifically foreseen for the social economy, since the promotion of worker cooperatives will benefit the overall economy of the country.

In addition, they will also benefit from attempts to promote a business model that generates, a priori, higher quality employment than exists in the practice of employment relations. In particular, the assumption is that the work of the partner-worker will enjoy higher levels of protection than the average levels of quality of employed work. However, for decades it has been maintained that this combination of quality employment and social entrepreneurship is not always so obvious. We therefore believe that it is necessary to take a critical approach to this binomial.

On the other hand, the current legislation does not provide adequate means for workers to make the constitutional mandate of article 129.2 effective. In practice, there are major difficulties in the ways envisaged for acquiring the status of member. The traditional consideration of salaried work within the cooperative as a transitory phenomenon - which contemplates on its horizon the transition to the assumption of membership - is not always fulfilled.

Thus, for example, the powers granted, in the various cooperative laws, to the Articles of Association and internal cooperative regulations to increase the requirements to be able to make this transition, can have the opposite effect. The possibility of becoming a member, far from being a subjective right, will also be limited by the impossibility of indefinitely increasing the cooperative's workforce. For its part, the progressive separation of the working conditions enjoyed by members and employees, to the detriment of the former, does not contribute to the initiative of employees in the direction analysed here.

In our view, the assumption that it is natural for workers hired by the co-operative to become members does not allow us to deduce the obligation for such a transition to take place when the necessary requirements are met. In other words, workers do not have their employment contracts subject to termination conditions related to the exercise of such a power, contrary to what is the case in other legal systems.

With regard to the possible transfer of the company to workers organised in cooperatives, our conclusions are not optimistic either. It would therefore be necessary to implement a reform of Articles 44 and 51 of the Workers' Statute. Basically, it would be important to introduce nuances to the excessive rigour that compliance with the provisions of Article 44 entails for workers, which is intended to allow adequate protection for workers considered by the Statute as mere taxable persons. In addition, it should be made possible for labour debts contracted by the company to facilitate the transfer of assets to the workers, while Social Security debts could be deferred or limited, depending on the case, in order to favour the viability of the new company and provided that minimum standards are met in terms of the working conditions to be enjoyed there.

In many cases, such working conditions, and their lowering compared to the sector, become the fundamental element that allows the new business reality to compete after an unfavorable takeover. Thus, the phenomena of self- and hetero-exploitation are becoming more and more common. It would therefore be necessary, without having to reverse the exclusion of worker cooperative members from their status as employees, to ensure the extension of the same working conditions that they would have enjoyed if they had not been members. This would be achieved by means of compulsory referrals to collective agreements in the sector, as is already provided for in certain special cases in some regional laws.

Three main conclusions can be drawn from the analysis of employment promotion measures. On the one hand, most of the time, for the purposes of the application of such incentives, no distinction is made as to how membership is achieved. Thus, it makes no difference whether this is the result of the creation of a new co-operative, the conversion of a capitalist company into a co-operative managed by its workers or the incorporation of former workers into the co-operative.

Secondly, there is hardly any reference to the nature of the work that the acquisition of membership is intended to achieve. It only seeks to ensure the indefinite nature of the link between member and co-operative, but in no case does it specify the need for the co-operative to maintain minimum or comparable levels of quality in the provision of work to those required of employees who provide their services in the same co-operative. Moreover, it is possible to detect in the regional regulations a lack of attention to the employment gen-

erated and its quality when granting subsidies, prioritising aspects such as the link to the territory, the size of the company or the economic activity of the cooperative.

Finally, following the description of the different promotional instruments found in our legislation, we can affirm that there is still a long way to go. In this respect, suffice it to recall the total neglect to which social entrepreneurship has been subjected in the context of Law 7/21, on climate change and energy transition. As is well known, this text foresees the need to carry out the most important industrial reconversion that has taken place in our country since the beginning of the 80s of the last century. Various instruments are devised for the transition from a polluting industry to one that generates green jobs. However, at no time is any incentive provided for this transition to be led by the workers of these polluting industries through collective self-employment formulas, despite their significant potential. On the contrary, it relies exclusively on the polluting companies themselves to carry out this transition in the least damaging way possible for employment.

KEYWORDS: Cooperatives of associated work, collective self-employment, open door principle.

SUMARIO¹

I. Introducción: empleo de calidad y trabajo asociado. II. Modos de adquirir la condición de socio-trabajador. 1. Constitución de una cooperativa de trabajo asociado como instrumento de autoempleo. 2. Incorporación de un nuevo socio en la cooperativa: el principio de puerta abierta. 3. Adquisición de la empresa por los trabajadores organizados en cooperativa. III. Medidas de fomento de la adquisición de la condición de socio-trabajador. IV. Conclusiones. Bibliografía.

I. Introducción: empleo de calidad y trabajo asociado

Los instrumentos previstos en nuestro ordenamiento jurídico para facilitar la adquisición de la condición de socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado (en adelante, CTA) están presididos por una doble lógica. En primer lugar, la de facilitar el emprendimiento social. Es decir, las empresas de Economía Social ocupan un importante espacio en la economía global y su fomento redundará en la lógica de su dinamización². La participación de los trabajadores en la organización del trabajo y en la distribución de los beneficios se traduce en una mayor productividad y redundará en una mejor gestión empresarial, aunque solo sea porque aquellos albergan un interés directo en la salud financiera de la empresa y en la realización del trabajo con la mayor eficacia posible³. Por ello, estas empresas se beneficiarán de las medidas de promoción empresarial general y las específicamente previstas para el sector que nos ocupa, puesto que la promoción de las CTA redundará en beneficio de la economía global del país.

Además, como tendremos oportunidad de comprobar más adelante, también se beneficiarán de los intentos de promocionar un modelo de empresa que genera, *a*

1. Este estudio es fruto de los siguientes proyectos de investigación en los que el autor participa: I+D+i de generación de conocimiento «frontera» del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (PAIDI 2020) titulado “La reformulación de los principios cooperativos y su adaptación estatutaria para satisfacer las actuales demandas sociales, económicas y medioambientales” (P20_01278); del proyecto I+D del Ministerio de Ciencia e Innovación titulado «Las empresas sociales. Identidad, reconocimiento de su estatuto legal en Europa y propuestas para su regulación en España (PID2020-119473GB-I00); y del proyecto de investigación financiado por la Universidad de Almería (UAL2020-SEJ-C2085) titulado «Innovación social corporativa desde el derecho y la economía».

2. Según datos utilizado por el Parlamento Europeo, estas empresas representan el 10 % del conjunto de las empresas europeas y emplean a más del 6 % de los trabajadores de la Unión.

3. *Vid.* ILLUECA BALLESTER, 2017:117.

priori, un empleo de mayor calidad del existente en la práctica de las relaciones de trabajo. En concreto, se parte de la asunción de que el trabajo del socio-trabajador gozará de unos niveles de protección superiores a los niveles medios de calidad del trabajo por cuenta ajena. No obstante, desde hace décadas se viene manteniendo que ese binomio de empleo de calidad y emprendimiento social no siempre es tan obvio. Por ello, entendemos que es necesario, antes de comenzar con el estudio de los diversos instrumentos previstos al efecto, realizar una aproximación crítica a tal binomio.

Las declaraciones contenidas en los más diversos instrumentos jurídicos acerca de la calidad del empleo cooperativizado son recurrentes. Así, por ejemplo, la Recomendación nº 193 de la OIT (2002) sobre la promoción de las cooperativas reconoce la directa conexión entre éstas y el empleo decente y de calidad. Además, se relaciona, directamente, la creación de empleo con las medidas de promoción cooperativa⁴.

En el ámbito de la UE, la Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de febrero de 2009, sobre economía social, mantenía en su primera consideración general que la economía social, «mediante la conjunción de rentabilidad y solidaridad, desempeña un papel esencial en la economía europea al permitir la creación de empleos de calidad». Comprobamos en esta declaración una de las principales contradicciones que rodean a este modelo empresarial. Por una parte, se pretende su separación de un modelo imperante en el que la fuerza de trabajo se constituye, merced a su abaratamiento y gestión flexible, en un factor productivo más que incide en la competitividad. Sin embargo, conforme se encarga de recordar el Parlamento, es evidente que las empresas de economía social requieren, también, el cumplimiento de estándares de rentabilidad que, en muchas ocasiones, se hacen incompatibles con el mantenimiento de un empleo de calidad.

Tradicionalmente, nuestra doctrina ha afrontado el análisis del emprendimiento social asumiendo la mejor calidad del empleo generado como consecuencia de su alejamiento de los fundamentos del capitalismo: «las CTA persiguen, al menos tendencialmente, abolir ciertas leyes no escritas del capitalismo, señaladamente la que confiere al propietario del capital invertido el derecho de extraer de la fuerza de trabajo empleada una utilidad superior a la de su coste»⁵. En concreto, la ruptura de este binomio hace desaparecer, en teoría, la alienación propia del trabajo por cuenta ajena, permitiendo unos mayores niveles de autorrealización en el trabajo⁶.

No obstante, tales afirmaciones habría que relacionarlas, por ejemplo, con la tradicional teoría de la degeneración cooperativa. Las cooperativas no son entes aislados

4. *Vid.* GARCÍA NINET, 2014:30.

5. *Vid.* VALDÉS DAL-RE, 2010:2; PAZ CANALEJO, 1982:7-78.

6. *Vid.* ROTHSCHILD y WHITT, 1986:221.

en el marco de una economía fuertemente competitiva. Ello ocasiona que, a largo plazo, debido a esas fuerzas externas, los principios que inspiran el cooperativismo, en especial, el mutualismo y su funcionamiento democrático, irán erosionándose hasta perder buena parte de sus objetivos, entre ellos, lógicamente, el de ser instrumentos de creación de empleo de calidad⁷. Conforme a la Ley de hierro de la oligarquía, se produce en este contexto una progresiva concentración de poder en una minoría⁸, lo que convierte el trabajo formalmente autónomo y por cuenta propia en un trabajo con notas muy semejantes al del trabajo por cuenta ajena descrito en el art. 1.1 ET. Esta situación rompe, por tanto, la identidad de objetivos dentro de la cooperativa⁹ y aproxima la relación real del socio y la cooperativa a la subordinación del trabajo asalariado¹⁰.

Desde el punto de vista positivo, también es posible comprobar un cierto respaldo de esta evolución. Así, por ejemplo, las más recientes leyes de cooperativas vienen introduciendo una serie de figuras que contradicen la búsqueda del empleo de calidad como objetivo societario fundamental en las CTA¹¹. Por citar algunos ejemplos de esta nueva tendencia, podríamos recordar la progresiva admisión de los socios temporales a los que, como se puede fácilmente entender, les resta uno de los elementos que más redundan en la calidad del empleo, esto es, el de la estabilidad en el puesto de trabajo¹². Además, la admisión de socios de capital en las CTA genera una ruptura de la lógica de este tipo de organizaciones en las que se pretende superar la conflictiva relación trabajo-capital. Con este tipo de socios, se admite la obtención de beneficio del trabajo ajeno, manteniéndose al margen de la principal actividad cooperativizada una parte de sus componentes. En el mismo sentido, podríamos recordar el progresivo incremento del porcentaje de la plantilla que puede estar ocupado por no socios. Otro ejemplo, pues, de la tendencia a aproximar el modelo general de empresa al tradicionalmente diferenciado de las CTA.

Hemos de advertir, además, que la tendencia anteriormente descrita posee unas implicaciones prácticas de enorme calado tras la superación de las dudas doctrinales sobre la naturaleza jurídica del vínculo entre los socios y la CTA, y su tajante incardinación, merced a las leyes de cooperativas, en el trabajo por cuenta propia. Es decir,

7. *Vid.* BAKAIKOA, ERRASTI y BEGIRISTAIN, 2004:56; BUENDÍA MARTÍNEZ, 2000:12.

8. *Vid.* CHAVES ÁVILA y SCHEDIWY, 2004:6.

9. *Vid.* ORELLANA ZAMBRANO, 2002:66.

10. *Vid.* STS de 8 de mayo de 2019 (rec. 42/18).

11. *Vid.* ESCRIBANO GUTIÉRREZ, 2017:285-295.

12. *Vid.* BENGOETXEA ALKORTA, 2016a:129-135.

dado que se asume que el empleo generado por las CTA será un empleo de calidad, no es necesario extenderle los beneficios protectores del Derecho del Trabajo. Por ello, si dicho empleo comienza a no superar los estándares que lo pueden calificar como de calidad, este sector de nuestro ordenamiento se mantendrá ajeno, salvo expresas remisiones, a las normas protectoras. La extensión de la protección del Derecho del Trabajo quedará en manos de cada una de las leyes autonómicas, comprobando una considerable distancia entre algunas de las más recientes¹³. Estas van, desde la progresiva asimilación de las condiciones de la prestación del trabajo por cuenta ajena y la societaria en la CTA, a una total exclusión, salvo en lo relativo a las normas de orden público, de la aplicación del Derecho del Trabajo a los socios-trabajadores.

Por otra parte, la falta de un cuerpo normativo exhaustivo y coherente, que afronte la regulación de las condiciones trabajo más allá de cuál sea el vínculo del trabajador con la CTA¹⁴, ha generado una cierta tendencia a apelar a principios de *soft law* de tan escasa eficacia en Derecho del Trabajo. Así, por ejemplo, se plantea la necesidad de que la CTA apruebe unos principios en el marco de su responsabilidad social que traten de establecer límites a los abusos detectados en algunas ocasiones. Más recientemente, se comienza a apelar al concepto jurídico indeterminado de trabajo decente popularizado en los últimos lustros por las Naciones Unidas al incorporarlo en uno de los compromisos de la Agenda 2030¹⁵. Así, por ejemplo, se apela a la búsqueda del cumplimiento de tales principios en la Ley 11/19, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi, al tiempo que se abandona toda remisión al Estatuto de los Trabajadores como norma subsidiaria, como sí ocurre en otras experiencias normativas como es la catalana (Ley 12/15, de 9 de julio).

A pesar de todos los argumentos enunciados, la lógica de nuestro ordenamiento sigue siendo la admisión de que el empleo creado por la CTA es un empleo de calidad y sostenible. Por ello, la promoción de la adquisición de la condición de socio a través de los múltiples instrumentos que ahora desarrollaremos se ha de convertir en una de las líneas de promoción del empleo en nuestro país.

II. Modos de adquirir la condición de socio-trabajador

En este momento, analizaremos los diversos instrumentos existentes en nuestro ordenamiento jurídico para la adquisición de la condición de socio por los trabaja-

13. *Vid.* BENGOETXEA ALKORTA, 2015:193.

14. *Vid.* PÉREZ CAMPOS, 2021:86.

15. *Vid.* GUTIÉRREZ COLOMINAS, 2021:9.

dores, haciendo hincapié en aquellas cuestiones relacionadas con la prestación de trabajo de tales socios. Lógicamente, de nada sirven mecanismos de fomento del empleo cooperativizado como los más adelante analizados, si no se ven acompañados de medios que faciliten dicho tránsito. Conforme veremos a continuación, no existe en nuestro ordenamiento jurídico un conjunto sistemático de medidas al respecto.

1. Constitución de una cooperativa de trabajo asociado como instrumento de autoempleo

Se trata, sin lugar a duda, del supuesto menos problemático de los distintos medios de adquisición de la condición de socio. Un grupo de trabajadores (el carácter colectivo es consustancial al emprendimiento social) se compromete a iniciar una actividad cooperativizada. En el caso que nos ocupa, a la realización de su trabajo en común y a la necesaria aportación de un capital¹⁶.

La tendencia detectada en las más recientes leyes de cooperativas ha sido la de flexibilizar los requisitos objetivos requeridos para la válida constitución de la cooperativa. Así, por ejemplo, se reduce el número de socios exigidos para la constitución de determinadas CTA.

Conforme se precisa en las diferentes leyes reguladoras de las cooperativas, la persona adquirirá la condición de socio cuando cumplan con dos obligaciones: por una parte, la realización de la aportación de capital social establecido; y, por otra parte, se comprometa a realizar una actividad de tracto sucesivo con la que participará en la actividad cooperativizada básica de las CTA.

A pesar de no ser este el supuesto más conflictivo en la práctica, no dejan de surgir algunas incertidumbres que hemos de procurar resolver. Aunque algunas de estas no son exclusivas del supuesto que nos ocupa, sino también extensibles a otros de los procedimientos de adquisición de la condición de socio, creemos que hemos de analizarlo en este momento:

a) Contrato de sociedad y contrato de trabajo

Como se sabe, las leyes cooperativas posteriores a la década de los 90 zanjaron la tradicional polémica doctrinal sobre la naturaleza jurídica del vínculo que une a la persona trabajadora y la CTA. Así, por ejemplo, el art. 80.1 LC proclama, sin ningún tipo de matiz, que «la relación de los socios trabajadores con la cooperativa

16. *Vid.* ESPÍN SÁEZ, 2009:142.

es societaria». Como hemos tenido ocasión de desarrollar más ampliamente en otro lugar, desde nuestro punto de vista, se trata de una exclusión declarativa que obvia la concurrencia o no de los elementos caracterizadores de la prestación de trabajo contenidos en el art. 1.1 ET¹⁷.

Esta exclusión declarativa genera en el momento inicial una importante paradoja. La celebración de un contrato de sociedad cooperativa implica la exclusión del carácter laboral de la prestación de trabajo, sin necesidad de comprobar la no concurrencia de algunos de los elementos caracterizadores contenidos en el art. 1.1 ET. Como tal contrato no laboral, deja de estar protegido por el principio de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por las leyes y convenios colectivos¹⁸. Así pues, el socio-trabajador, a través del contrato de sociedad, renuncia a su consideración de trabajador por cuenta ajena y a todos aquellos derechos laborales que, tanto en este momento inicial como posteriormente, no aparezcan reconocidos, directa o indirectamente, en los Estatutos societarios o en los Reglamentos de Régimen Interno de la propia sociedad.

b) Capacidad para ser socio-trabajador

Dado que la aportación más importante de la persona socia a la actividad cooperativizada consiste en la realización de una actividad económica o profesional para producir en común bienes y servicios para terceras personas no socias, la capacidad exigida a las personas socias será idéntica a la requerida a un trabajador por cuenta ajena. Por ello, habrá de aplicarse los mismos requisitos exigidos por el Derecho del Trabajo. En concreto, conforme al art. 7 ET podrán contratar la prestación de su trabajo quienes tengan plena capacidad de obrar conforme al Código Civil, los mayores de dieciséis años emancipados y los extranjeros de acuerdo con lo establecido en la normativa específica existente al respecto.

c) Determinación de la cuantía de la aportación societaria

La aportación al capital social de la cooperativa constituye una obligación fundamental de todos los socios de cooperativas¹⁹. Al margen del límite máximo a la aportación de cada socio, que no podrá superar el tercio del total del capital, no se

17. *Vid.* ESCRIBANO GUTIÉRREZ, 2010.

18. *Vid.* LASSALETTA GARCÍA, 2011:275.

19. Así, por ejemplo, véase el art. 45 LC.

establecen en las Leyes de cooperativas criterios imperativos en la determinación de los porcentajes de cada socio con el fin de alcanzar el mínimo de capital fijado para la constitución. Dicho porcentaje no es determinante, además, a efectos de establecer la posición del socio en la toma de decisiones de la cooperativa, sino que el mismo dependerá del principio de un socio un voto. Asimismo, tampoco determinará la cuantía a percibir en concepto de anticipos societarios. Por el contrario, estas cuantías serán el resultado de la participación de los socios en la actividad cooperativizada principal (art. 80.4 LC).

El hecho de que en este tipo de cooperativas existan una doble aportación de los socios, capital y trabajo, supone la separación de otras sociedades en las que la aportación de capital determinará la posición de los socios en el seno de la cooperativa. Es decir, que una misma aportación inicial no implicará la misma participación en los beneficios empresariales.

En cuanto a la cuantía global de dicha aportación, la LC (art. 45.2) se remite a lo fijado por los estatutos. No obstante, también encontramos ejemplos en las normas autonómicas en las que se exige un capital mínimo²⁰.

d) Contrato de sociedad con objeto determinable

Si bien la determinación de la cuantía de la aportación societaria será la consecuencia de la previsión estatutaria, la aportación de trabajo del socio-trabajador no tendrá un objeto determinado sino determinable. Es decir, como ocurre con el contrato de trabajo, las específicas actividades en que consiste la aportación al objeto societario no quedan fijadas en este contrato inicial. Sin embargo, al contrario que en el contrato de trabajo, no existen mecanismos para la posterior determinación de dicho objeto.

Como se sabe, la determinación del objeto del contrato de trabajo es el resultado del acto de encuadramiento del trabajador en algunos de los grupos profesionales en los que se dividen las distintas funciones a desarrollar en la empresa. Sin embargo, la exclusión de la consideración de trabajadores a los socios también les excluye de la aplicación del convenio colectivo, instrumento que en nuestra disciplina viene a cumplir esa misión.

No encontramos en las normas cooperativas más recientes un instrumento de sustitución del papel desempeñado por el convenio colectivo. Asimismo, la remisión a los convenios colectivos por los estatutos de las cooperativas es muy excepcional.

20. Art. 4 LC Euskadi.

Por tanto, habrá que confiar en los Reglamentos de Régimen interior para saber si las funciones a desempeñar por las personas socias podrán ser determinadas o quedarán en total indefinición²¹.

Así pues, todo dependerá de la propia confección de los estatutos y de las condiciones mínimas de trabajo exigidas por la correspondiente ley de cooperativa. No obstante, en algunas de estas leyes más recientes, como es el caso de la Ley de Euskadi, han desaparecido las tradicionales remisiones al Estatuto de los Trabajadores como normas mínimas de regulación de las cuestiones esenciales de la prestación de trabajo. De este modo, cada vez será más determinante en la fijación de tales condiciones mínimas la inicial fijación estatutaria y su posterior desarrollo en el correspondiente reglamento de régimen interno. Ello ha llevado a cierto sector de la doctrina a atribuir a los derechos consagrados en estos instrumentos una naturaleza idéntica a los previstos en convenios colectivos respecto a los trabajadores por cuenta ajena; al menos a efectos de determinar el carácter no disponible de los mismos²².

Tal determinación no plantearía dudas en un contexto ideal de respeto generalizado de una regulación laboral protectora del trabajo por cuenta ajena, así como de la existencia, en lo que a nosotros nos ocupa, de unas cooperativas que estén inspiradas realmente en los principios cooperativos. No obstante, no siempre concurren ambas circunstancias. Como consecuencia de ello, la falta de una referencia en la regulación de tales condiciones pudiera convertir el modo de la prestación de trabajo en un elemento utilizado en la búsqueda de una mejor posición competitiva de la recién creada cooperativa²³. Nos estamos refiriendo al tradicionalmente resaltado fenómeno de la autoexplotación²⁴ de los socios-cooperativas del que, incluso, alertan algunas de las Leyes de cooperativas²⁵.

Así, la remisión en algunas de las leyes de cooperativas a los reglamentos de régimen interno como instrumento de autorregulación de las condiciones de trabajo, así como la remisión subsidiaria a normas de mínimos como son los Reglamentos de la OIT, convierte esta autorregulación en una tentación a la hora de competir, con otras empresas del sector que sí se encuentran obligadas al cumplimiento de las normas laborales, a través de una gestión más flexible del trabajo.

21. Art. 105.2 LC Euskadi.

22. *Vid.* VALDÉS DAL-RÉ, 2010. En general, sobre la naturaleza jurídica y efectos del Reglamento de Régimen Interno, véase PAZ CANALEJO, 2005:11-12.

23. *Vid.* LÓPEZ I MORA, 1993:159.

24. *Vid.* GARCÍA JIMÉNEZ, 2014:108.

25. Ley 8/03, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Valencia.

La clara intención de evitar esta situación, así como la utilización de falsas cooperativas con los mismos objetivos de rebaja de los costes laborales, ha llevado a algunas normas autonómicas a intentar aproximar las condiciones de trabajo mínimas de los socios-cooperativistas con las que disfrutaban en el sector correspondiente los trabajadores por cuenta ajena²⁶.

e) Número mínimo de socios

No se diferencia en la mayor parte de las normas autonómicas y en la nacional entre el número de socios exigidos para la creación genérica de una sociedad cooperativa y los exigidos para constituir una CTA. Así, por ejemplo, en la LC se exige al menos tres socios (art. 8). No obstante, encontramos el ejemplo de la LC de Aragón en el que se crea la «pequeña empresa cooperativa». Respecto a estas solo se requieren dos socios para quedar válidamente constitutiva. También es este el exiguo número exigido por la LC de Cataluña (art. 130) y Valencia (art. 89).

El encomiable objetivo de impedir que la inexistencia de un número mínimo de socios pueda suponer un obstáculo a la constitución de unas cooperativas que pretenden potenciarse plantea, al menos en la teoría, algunos reparos. El objetivo de la constitución de una CTA es crear una estructura que permita realizar un trabajo en común destinado al objetivo, entre otros, de la creación de empleo y de dotar de buenas condiciones de trabajo a los socios. Sin embargo, la reducción excesiva del número de socios pone en entredicho dicha funcionalidad social de las cooperativas, salvo que se prevea su futura apertura a futuras incorporaciones. Como tendremos ocasión de desarrollar a continuación, este extremo no siempre estará garantizado en la práctica.

2. Incorporación de un nuevo socio en la cooperativa: el principio de puerta abierta

Como hemos analizado, la LC estatal parte de una declaración extraordinariamente amplia al precisar que podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo. Los extranjeros podrán ser socios trabajadores de acuerdo con lo previsto en la legislación específica sobre la prestación de su trabajo en España (art. 80.2 LC).

26. Art. 132 Ley 12/15, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña.

En cuanto a los requisitos para adquirir tal condición, los Estatutos podrán fijar el procedimiento exigido al efecto (art. 80.8 LC). En las cooperativas reguladas en este artículo que rebasen el límite de trabajo asalariado establecido en el número 7 (30%), 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 al momento en que pudo ejercitar tal derecho, sin necesidad de superar el período de prueba cooperativa y siempre que reúne los demás requisitos estatutarios. Semejantes previsiones son introducidas en las correspondientes normas autonómicas.

La primera cuestión que cabría plantearse es el de si los trabajadores por cuenta ajena poseen un derecho subjetivo para transitar hacia la figura de socio-trabajador o si, por el contrario, dicho derecho puede verse condicionado o negado en determinados supuestos, aun cumpliéndose los requisitos de la antigüedad y número de trabajadores por cuenta ajena contratados en la cooperativa. Esta cuestión nos obliga a detenernos, en primer lugar, en el análisis del «principio de puerta abierta» y su vigencia en el marco de las CTA.

2.1. El principio de puerta abierta o de adhesión voluntaria y libre

El principio de adhesión voluntaria y libre parte del hecho de que la cooperativa es una empresa abierta caracterizada por la variabilidad de su capital y por el hecho de que el número de sus integrantes no es limitado. Este principio, como se sabe, se ve reforzado tras la Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre Identidad Cooperativa (Manchester, 1995)²⁷: «las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación social, política, religiosa, racial o de sexo». Por su parte, todas las normas autonómicas reconocen expresamente tal principio²⁸.

Además, en el marco de las CTA, este principio habría de estar más presente, por cuanto que la actividad cooperativizada es el trabajo común y el objetivo teórico de este modelo de empresa es la creación de empleo estable y de calidad. Por tanto, la incorporación de nuevos socios al trabajo común supone, en sí mismo, el cumplimiento del propio sentido económico de las CTA.

27. Si bien, como se sabe, este principio hunde sus raíces en los principios de Rochadale de 1844 (apartados 13 y 14). *Vid.* MARTÍNEZ CHARTERINA, 2017:179-190.

28. *Vid.* BENÍTEZ GARCÍA, 2021:149.

Sin embargo, el cumplimiento de los requisitos legales establecidos para la adquisición de socio no supone el otorgamiento en nuestro ordenamiento de un derecho subjetivo a ingresar en la cooperativa. Por el contrario, en muchas ocasiones, las diferentes leyes cooperativas, a través de remisiones genéricas a los estatutos societarios, permitirán a la CTA responder de modo negativo a ciertas solicitudes de ingreso, aunque concurren, respecto a ellas, todos los requisitos previstos legalmente²⁹.

Concluye la doctrina mercantilista afirmando que este principio se encuentra muy menoscabado en la práctica cooperativa, incrementándose una desobjetivación de las causas de negativa a la incorporación. Se puede mantener que más que de puerta abierta habría que hablar de puerta cerrada, pero susceptible de ser abierta. Por ello, no puede mantenerse que tal principio conlleve la atribución de un derecho subjetivo en favor del aspirante. Considera tal doctrina, por el contrario, que en el ámbito de las CTA sí se consagra tal derecho³⁰. Sin embargo, el iuslaboralismo no ha sido tan optimista: «pese a la existencia del principio clásico de la “puerta abierta” lo cierto es que en la práctica el ejercicio de este derecho de acceso resulta condicionado como en cualquier empresa por las propias exigencias económicas de competitividad y de crecimiento de la cooperativa, por lo que no da en ningún caso derecho alguno exigible, sino mera expectativa»³¹.

Por otra parte, uno de los requisitos para que pueda concurrir el principio de libre adhesión no siempre será viable en la CTA. En concreto, junto a algunos otros tipos de cooperativas, en este modelo de cooperativa no es posible mantener de manera indefinida el aumento de socios. La propia lógica productiva de la empresa-CTA exige una limitación a tal aumento³². Veremos, a continuación, si tal derecho subjetivo tiene reflejo en la normativa nacional y autonómica y las dificultades de su aplicación práctica.

2.2. Derecho subjetivo del trabajador al acceso a la condición de socio-trabajador

Hemos de advertir, en primer lugar, que a pesar de la más o menos explícita proclamación del derecho a acceder a la condición de socio contenida en las distintas leyes cooperativas, la propia naturaleza de la actividad cooperativizada implica en la práctica aceptar tal derecho con muchas reservas. Hasta tal punto que, desde hace

29. *Vid.* VARGAS VASSEROT, 2015:25.

30. *Vid.* VARGAS VASSEROT, 2015:31.

31. *Vid.* LÓPEZ GANDÍA, 2006:155; VALDÉS DAL-RÉ, 1980:80.

32. *Vid.* HENRY, 2013:82.

décadas, la doctrina iuslaboralista ha sostenido que el principio de puerta abierta solo supone la imposición del deber de motivación de la negativa de la cooperativa, así como el sometimiento de tal decisión a un procedimiento más o menos exigente³³.

En las diferentes leyes de cooperativas, se somete el surgimiento de tal derecho a la concurrencia de dos requisitos: por una parte, a la existencia en su seno de un porcentaje determinado de horas/año de trabajo realizadas por trabajadores por cuenta ajena vinculados contractualmente a la CTA; y, por otra, a una cierta antigüedad en la cooperativa del socio que solicita la incorporación.

El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30 % del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. Este límite cuantitativo es reproducido por la mayor parte de las normas autonómicas. No obstante, el mecanismo más importante de flexibilización no es la modificación de estos porcentajes sino la incorporación de cada vez mayores excepciones a efectos de determinar dicho 30 % máximo de horas/año a realizar por los no socios. En concreto, no se computarán las horas realizadas por quienes se nieguen a ser socios ni las trabajadas por quienes tengan un contrato de aprendizaje o en prácticas o celebrado conforme a disposiciones de fomento del empleo (Ley 4/10, de 29 de junio, de cooperativas de Asturias, art. 151; Ley 2/03, de 20 de marzo, de cooperativas de Baleares, art. 103). También se excluirán del cómputo aquellas procedentes de trabajadores integrados a la Sociedad cooperativa por subrogación legal, así como aquellos que se incorporen a las actividades subrogadas (Ley 4/11, de 21 de octubre, art. 104). Sólo la Ley Foral 14/06, de 11 de diciembre, de cooperativas de Navarra, fija el límite del 30 % como un máximo sin excepción (art. 67).

Desde nuestro punto de vista, tanto en la redacción de la Ley de Cooperativas nacional como de la mayor parte de las autonómicas, el acceso a la condición de socio de los trabajadores por cuenta ajena no es un derecho que nace con una condición suspensiva en el momento del perfeccionamiento del contrato de trabajo. Por el contrario, se hace depender, cada vez más intensamente, el acceso a la “categoría privilegiada” de socio-cooperativista de elementos ajenos a la voluntad del propio trabajador. Requisitos, por otra parte, cada vez más exigentes y derivados de la voluntad de los que ya forman parte de la Sociedad cooperativa. De este modo, el tradicional principio cooperativo de «puerta abierta»³⁴ se encuentra cada vez más alejado de la realidad de la cooperativa.

Al margen de los requisitos legal y estatutariamente previstos, el trabajador por cuenta ajena que pretenda adquirir la condición de socio se encuentra en la obliga-

33. *Vid.* VALDÉS DAL-RÉ, 1975:2; ORTIZ LALLANA, 1989:52.

34. *Vid.* BONFANTE, 1997:1263-1275.

ción de realizar una aportación de capital a favor de la CTA. Al trabajador no se le compensa como consecuencia del trabajo ya realizado en favor de la cooperativa sino que, por así decirlo, tendrá que llevar a cabo una aportación económica adicional³⁵. Nada impide, por otra parte, que dicha condición de socio sea asumida directamente tras la aportación de capital, sin necesidad de haber desempeñado un trabajo por cuenta ajena. De ahí la figura del período de prueba para aquellos socios que no han pasado previamente por la condición de trabajadores por cuenta ajena³⁶.

Como consecuencia, pues, de la no compensación de la aportación societaria con la plusvalía obtenida del trabajador aspirante durante la vida del contrato de trabajo, el trabajador se convierte en comprador de un puesto de trabajo de calidad. Sin embargo, esta circunstancia tampoco es siempre cierta y, además, conocida por el trabajador aspirante. La estabilidad en el empleo superior que la del mercado de trabajo por cuenta ajena no siempre es suficiente para que el trabajador se sienta tentado a realizar la aportación de capital. Es más, la exclusión de buena parte de la regulación del trabajo por cuenta ajena no siempre es vista por el trabajador como un incentivo a la hora de optar a la adquisición de la condición de socio. En concreto, las pequeñas cooperativas se encuentran en el marco de una economía cada vez más competitiva en una situación claramente desfavorable, por lo que no es infrecuente una alta dosis de autoexplotación³⁷. Por el contrario, en las cooperativas de un cierto tamaño, las condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena y los socios-trabajadores no se diferencian en exceso³⁸. Especialmente significativa es, en este sentido, la previsión contenida en el art. 103 LC Euskadi. En dicho precepto se extiende el derecho a participar en los resultados de la cooperativa, cuando estos fueran positivos, en la proporción que han de definir los estatutos, que en ningún caso podrá ser inferior al 25% del retorno cooperativo reconocido a las personas socias³⁹.

Así, por ejemplo, la exclusión del trabajo realizado por los socios-trabajadores de los derechos colectivos laborales, no se ve compensada por una participación real de estos en la determinación de las propias condiciones de trabajo a través de los mecanismos de formación de la voluntad de la Sociedad. En concreto, el derecho de negociación colectiva sería sustituido por la participación en la elaboración de los

35. Como ejemplo del coste que puede suponer a un trabajador la adquisición de la participación social requerida, en el grupo Mondragón esa cuota es de 15000€.

36. *Vid.* DÍAZ DE LA ROSA, 2008:269-281.

37. *Vid.* AZZELLINI, 2014:12.

38. *Vid.* ESCRIBANO GUTIÉRREZ, 2010:97-124.

39. *Vid.* MORGADO PANADERO, 2002:3.

correspondientes estatutos profesionales de los socios. Sin embargo, la capacidad de incidir en dichos órganos a la hora de elaborar dichos estatutos se diluye en aquellas cooperativas en las que el número de socios hace inoperante las asambleas. Siendo excluidos, por otra parte, de la posibilidad de llevar a cabo una presión externa a través del ejercicio de los derechos de conflicto colectivo.

El trabajador asalariado de las sociedades cooperativas de trabajo asociado no siempre tendrá unas auténticas posibilidades de llevar a cabo el cumplimiento de todos los requisitos que se les puede exigir por parte de la Sociedad en la que presta su trabajo por cuenta ajena para adquirir la condición de socio. Además, la cooperativa no tendrá excesivas dificultades para flexibilizar dichos requisitos, sobre todo si se tiene en cuenta que, conforme algunas normas autonómicas, para el cómputo máximo de trabajo por cuenta ajena no se tendrá en consideración el trabajo de aquellos trabajadores que, pudiendo haber optado por incorporarse a la sociedad como socio, no lo hicieron. Asimismo, los enormes porcentajes de temporalidad existentes en nuestro mercado de trabajo hacen poco menos que una quimera poder alcanzar la antigüedad requerida para poder llegar a plantearse la solicitud de incorporación a la cooperativa⁴⁰.

2.3. Requisitos estatutarios: límites

En este momento, hemos de analizar la aparente contradicción entre la proclamación del derecho de conversión de los trabajadores por cuenta ajena y la remisión a los «requisitos estatutarios» que pudieran preverse, así como cuáles son los límites a la libertad estatutaria que permite *entrecerrar* el acceso a la CTA. El primer problema interpretativo que nos asalta es la falta de precisión de los preceptos que se remiten a los estatutos de las cooperativas en las distintas Leyes cooperativas. Por el contrario, en la LC preexistente a la actualmente vigente se «establecían una serie de garantías, tales como la autorización a los Estatutos de limitar la admisión por justa causa, vinculada ésta a la clase o a la amplitud de la cooperativa, la obligada motivación de los acuerdos denegatorios de la admisión»⁴¹.

Frente a este sistema, en la actual norma estatal, así como en la mayor parte de las leyes autonómicas, tras proclamar que deberá ser admitida la persona en la que concurren los requisitos anteriormente mencionados, se contiene una referencia a «demás requisitos», sin precisar cuál son estos. En alguna norma se introduce un lí-

40. *Vid.* VALDÉS DAL-RÉ, 2010:1-8.

41. *Vid.* VALDES DAL-RÉ, 2010:4.

mite relacionado con la situación de los que ya forman parte de la cooperativa como socios: «no pudiéndose exigir el cumplimiento de obligaciones superiores a las ya efectuadas por los socios existentes» (art. 72.4 LC Aragón). Este sistema fue definido gráficamente por Valdés Dal-Ré como «puerta abierta pero susceptible de cerrarse». No obstante, también encontramos leyes cooperativas en las que no se subordina al cumplimiento de requisitos adicionales estatutariamente previstos (art. 84.3 LC Andalucía). Dado que son mayoría las normas autonómicas que dejan abierta la posibilidad de que los estatutos establezcan requisitos adicionales⁴², hemos de analizar cuáles son estos.

Al respecto, la primera cuestión a plantear es el de precisar si la libertad de los órganos societarios a la hora de fijar requisitos adicionales para la adquisición de la condición socio por parte del trabajador por cuenta ajena está sujeta a algún tipo de límite. Hemos de advertir que dichos límites son una consecuencia de la asunción por parte de nuestro país de los principios cooperativos, entre los cuales figura el ahora analizado desde sus inicios. Es posible, en estos momentos, establecer los siguientes límites a la potestad cooperativa de admisión de nuevos socios:

- Los requisitos estatutarios adicionales no podrán desfigurar, por sus exacerbadas exigencias, este principio de puerta abierta. Es decir, han de dejar abierto el horizonte de una futura incorporación del trabajador. Esta apertura también es una consecuencia del propio objeto de este tipo de cooperativas y que no es otro que la creación de empleo societario, debiendo ser el empleo asalariado una excepción. De ahí los límites a la contratación por cuenta ajena en todas las leyes cooperativas de nuestro país.
- Tales requisitos adicionales habrán de poseer una justificación objetiva. No pudiendo estar basados en elementos subjetivos arbitrarios. Estos últimos solo podrán estar presentes respecto a la contratación societaria de sujetos ajenos a la cooperativa y que no hayan ostentado la condición de trabajador por cuenta ajena en la cooperativa.

Dado que el trabajador desarrolla unas funciones idénticas a las que realizará tras su conversión de socio, no podrá exigírsele requisitos adicionales a los que ya concurre en él. En este sentido, nos avala el hecho de que se suele excluir el período de prueba societario a los trabajadores que opten por su conversión en socios.

42. En un sentido contrario, puede verse la LC Madrid en la que, tras proclamar que nadie puede ser obligado a ser socio, se exige a la cooperativa demostrar que el ofrecimiento para la conversión en socios de los trabajadores que pudiendo serlo han optado por continuar como tales (art. 106.4).

No obstante, esta regla general quedaría exceptuada cuando los requisitos subjetivos que se exigen adicionalmente al trabajador que solicita el tránsito se refieren a capacidades de gestión empresarial que, como consecuencia de la asunción de la condición de socio, pasará a desempeñar.

- Por tanto, los requisitos estatutarios adicionales solo podrán ser, como regla general, de carácter objetivo. Ello nos lleva a plantear si tales requisitos podrán hacer referencia al tamaño de la cooperativa o a las circunstancias económicas u organizativas por las que discurre la CTA. A este respecto, un cierto sector de la doctrina ha mantenido que la anterior vinculación como trabajador por cuenta ajena del solicitante a socio a la sociedad cooperativa no genera ninguna alteración en el caso de que se produzca el tránsito en concepto de aumento del volumen de la plantilla⁴³. Por el contrario, se ha mantenido que restringir dicho acceso por motivos económicos u organizativos podría tener una justificación, toda vez que las condiciones de trabajo resultado de ambos estatus pueden ser muy distintas⁴⁴. Así, por ejemplo, el paso a la condición de socio excluye la aplicación de la normativa, cada vez más flexible, del despido motivado en causas económicas⁴⁵. Es decir, la estabilidad en el empleo del socio es mucho mayor que la del trabajador asalariado por lo que, en ciertas ocasiones, sí que puede constituirse en una causa real de exclusión del tránsito por estos motivos. De este modo, consideramos factibles restricciones estatutarias condicionadas a la obtención de determinados resultados económicos o previsión de crecimiento futuro. Esta interpretación, además, estaría en consonancia con la evolución de las normas cooperativas anteriormente mencionadas, que vienen aumentando el volumen máximo de trabajo asalariado. Así, por ejemplo, en la LC Andaluza se amplía el límite de jornadas legales realizadas por cuenta ajena hasta el 50% (art. 90).
- Por último, las causas de limitación no podrán suponer una vulneración de nuestros principios constitucionales, en especial, del principio de no discriminación. Ello a pesar de que tras la aprobación de la actual LC se suprimió la mención a las causas que impedirían negar la admisión como socio del trabajador. Entre estas motivaciones prohibidas se mencionaba las referidas a cuestiones políticas, sindicales, religiosas, de nacionalidad, raza, sexo y estado civil (art. 31 LC de 1987).

43. *Vid.* LASSALETTA GARCÍA, 2011:319-320.

44. *Vid.* LÓPEZ GANDIA, 2006:55.

45. *Vid.* ALEGRE NUENO, 2018:743; ARRIETA IDIAKEZ, 2019:48.

En el caso de que se produzca una negativa, que siempre habrá de ser motivada, a la solicitud de conversión en socio por parte de la SCA, cabe la posibilidad de impugnación o recurso interno del solicitante⁴⁶.

Una última reflexión nos surge de la lectura del art. 106.4 LC Madrid en la que se menciona el derecho de los trabajadores asalariados a continuar siéndolo y no poder ser obligados, en consecuencia, a pasar a la condición de socios. Como hemos comprobado, en la mayor parte de las normas cooperativas se excluye del cómputo global máximo de horas/año las realizadas por trabajadores asalariados. Es decir, la negativa del trabajador asalariado a ejercer su derecho no impide a la CTA el realizar nuevas contrataciones por cuenta ajena. Por ello, habría que descartar cualquier consecuencia negativa para el trabajador que se niegue a realizar el tránsito. No supone una vulneración de ninguna de sus obligaciones contractuales ni al principio de buena fe contractual puesto que no sería válida la incorporación de una condición resolutoria en el contrato de trabajo en virtud de la cual el trabajador se comprometía, en el futuro, a pasar a ser socio de la cooperativa.

No obstante, en la práctica sí que habrá interferencias. En primer lugar, el trabajador podrá estar contratado temporalmente con la condición implícita de que no será renovado su contrato, sino que se espera su paso a socio. Además, la cooperativa puede necesitar la aportación societaria del nuevo socio y, de carecer de ella, poder justificarse una extinción por causas económicas.

Esta dicotomía entre la libertad de celebrar el contrato de sociedad y las necesidades que pueden requerir a la cooperativa aumentar el número de sus socios ha dado lugar, en el derecho comparado, a ejemplos que transitan en la dirección contraria a la mantenida por nosotros, en un intento de protección del trabajador que no desea realizar el tránsito. En concreto, en el derecho francés se prevé la posibilidad de que los Estatutos de las cooperativas de producción establezcan la obligatoriedad de dicho tránsito. Para que pueda exigirse al trabajador la conversión en socio, se requiere que tal circunstancia aparezca expresamente en el contrato de trabajo. En el caso de que no se cumpla con tal previsión contractual, se considera que el trabajar dimite⁴⁷.

En uno mismo sentido, habría que mencionar la posibilidad de que los estatutos puedan exigir a los socios un compromiso de permanencia, renunciando estos a ejercer su derecho a darse de baja voluntariamente. Sin embargo, el doble carácter

46. *Vid.* GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, 2008:85.

47. «Les statuts peuvent également prévoir que le contrat de travail conclu avec toute personne employée dans l'entreprise fera obligation à l'intéressé de demander son admission comme associé dans le délai qu'ils précisent et au plus tôt à sa majorité ; à défaut, celui-ci sera réputé démissionnaire à l'expiration de ce délai» (art. 9 *Loi n° 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production*).

del objeto de la aportación societaria, económico uno y de realización de una prestación personalísima el otro, hace poco plausible la posibilidad de que se exija al socio la continuidad en la prestación de su trabajo⁴⁸. El incumplimiento de la cláusula contractual podrá conllevar perjuicios económicos al socio que no continúe en la sociedad pero no puede significar una renuncia a su libertad de trabajo⁴⁹, aplicándose de manera subsidiaria el art. 21.4 ET.

2.4. Un supuesto especial de tránsito a la condición de socio-trabajador

En el caso de que la empresa cooperativa adquiera una empresa, se puede activar un peculiar tránsito a la condición de socio. En dicho proceso de sucesión de empresas con destino a empresas participadas por trabajadores, pueden darse dos situaciones claramente diferenciadas. Respecto de aquellos implicados que continúen como trabajadores por cuenta ajena se aplicarán las previsiones contenidas en el art. 44 ET. Otorgándose, además, la posibilidad prevista en el art. 86.1 de la Ley 27/99, de Sociedades Cooperativas, de adquirir la condición de socio a dichos trabajadores. En el caso de que los trabajadores afectados opten por esta posibilidad, habrá de serles de aplicación las mismas soluciones anteriormente desarrolladas⁵⁰.

Como conclusión al supuesto analizado, podemos añadir otra dificultad práctica concurrente en este contexto de transición a la condición de socio del trabajador asalariado. En concreto, nos referimos a que el trabajador no es un sujeto ajeno a la estructura empresarial. Las CTA, con respecto a sus trabajadores asalariados, carecen de especialidad alguna respecto al resto de empresas. Es decir, en ella concurre la conflictiva relación trabajo-capital en toda su extensión. Por ello, el solicitante de ingreso en la cooperativa puede arrastrar con la CTA, como empresaria laboral, un historial de conflictos y procesos negociadores de condiciones de trabajo que le desincentive a dar el paso a formar parte de tal estructura; ahora como empresario frente a los asalariados que continúan prestando sus servicios por cuenta ajena en la empresa.

Además, se ha de advertir que la conversión en socio del trabajador hace desaparecer la norma laboral que le excluye, como consecuencia de la concurrencia de la ajenidad, del éxito y ventura del negocio. Por el contrario, desde el momento en que adquiere la condición de socio también asume el riesgo de la gestión empresarial, lo

48. *Vid.* SANTIAGO REDONDO, 1998:118-119.

49. *Vid.* GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, 2008:87.

50. *Vid.* ESPÍN SÁEZ, 2009:142.

que implica la posibilidad de que esté obligado al desembolso de importantes cuantías dinerarias para compensar las pérdidas⁵¹.

2.5. La figura de socio colaborador como restricción del derecho al acceso a la condición de socio-trabajador de pleno derecho

En el contexto de la utilización fraudulenta de la figura societaria como mecanismo de huida del Derecho del Trabajo, ha sido detectada por la doctrina la utilización de ciertas figuras societarias que no generan en favor del socio los derechos derivados de su consideración de tal. En concreto, se hace referencia al incremento de la utilización del supuesto del socio colaborador.

Este tipo de socio es previsto en la mayor parte de las leyes cooperativas y tiene como objetivo teórico permitir el acceso a la misma de aquellas personas que no participan plenamente en el objeto social cooperativo. Es evidente que dichas figuras podrían utilizarse en fraude de ley. Por ello, en normas como la Ley 4/11, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas (art. 17.4), se precisa que el régimen aplicable a la persona socia colaboradora será el establecido para la persona socia común.

No obstante, en otras normas autonómicas, como es el caso de la Ley 11/19, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi, se produce una remisión a los correspondientes estatutos societarios para la regulación de sus derechos y obligaciones (art. 19.5). La admisión en esta Ley de la participación de los socios colaboradores, aunque sea parcialmente, en la actividad cooperativizada principal, abre la puerta a socios a tiempo parcial encubiertos. Ello llevó a la STS 2263/18, de 18 de mayo, a calificar como fraudulento tal utilización si bien para hacerlo se basó, erróneamente, en la Ley estatal, no aplicable en el supuesto analizado⁵².

3. Adquisición de la empresa por los trabajadores organizados en cooperativa

Sin lugar a duda, el supuesto de tránsito a la condición de socio del trabajo que ha merecido una recurrente atención doctrinal y ha tenido un mayor impacto social

51. Así, por ejemplo, podríamos citar el reciente caso de Eroski. El pasado verano el Consejo Rector de la cooperativa requirió a sus socios la asunción de parte de la deuda de 442 mill. registrados en 2020. En concreto, los 9000 cooperativistas de esta cooperativa habrán de satisfacer 250,8 mill. de dicha deuda total. <https://www.expansion.com/pais-vasco/2021/06/09/60c079ede5fdea723a8b4594.html>

52. *Vid.* FAJARDO GARCÍA, 2019:24; TODOLÍ SIGNES, 2018:89.

en determinadas épocas ha sido el de la adquisición por parte de los trabajadores de la empresa en la que vienen prestando su trabajo por cuenta ajena.

Concebida, en ocasiones, como una suerte de segunda oportunidad para la empresa en crisis o que pretende finalizar su actividad económica, supone la continuidad en la explotación de la empresa de carácter no traumático, toda vez que la actividad continúa siendo desarrollada por los mismos sujetos, sólo cambia su relación con la titularidad de dicha empresa.

Estos fenómenos de “toma” suelen concentrarse en momentos de graves crisis económicas y cierre generalizado de empresas. Así, cabe recordar la proliferación de tal fenómeno en los países del sur de América especialmente afectados por la crisis económica de finales del siglo XX. Por ejemplo, podemos destacar, por la importante literatura generada, los fenómenos de recuperación de empresas llevados a cabo en Argentina o Uruguay⁵³.

Las potencialidades de estos fenómenos se han encontrado con varios obstáculos en la práctica. En primer lugar, tales experiencias chocan con el elemento caracterizador por antonomasia del modo de producción actualmente imperante, esto es, la radical división trabajo-capital. Es por ello que no es habitual encontrar, en los diferentes ordenamientos jurídicos, sistemas globales que permitan y favorezcan dichos tránsitos. Por otra parte, el éxito económico de estas recuperaciones no siempre ha sido general. Los trabajadores se encuentran, en el marco del trabajo por cuenta ajena, alienados del control de todo el proceso de producción y distribución de aquello que producen. Por ello, el tránsito hacia un modelo de autogestión provoca importantes dificultades ante la falta de la información necesaria del mercado para poder revertir la mala situación económica de la empresa que pretenden reflotar. Todo ello unido a la dificultad de llevar a cabo una gestión colectiva para la que no han sido formados⁵⁴.

A su vez, se ha resaltado que es precisamente en estas épocas de crisis cuando el empleo cooperativo adquiere el carácter de válvula de escape, «permitiendo una reproducción a bajo precio de la fuerza de trabajo»⁵⁵. Al respecto, nos permitimos reproducir las palabras de Rosa Luxemburgo porque, aun pronunciadas hace más de un siglo, describen a la perfección el problema que venimos planteando.

53. *Vid.* DELEDICQUE, FÉLIZ y MOSER, 2005:51-76.

54. *Vid.* ROTHSCHILD y WHITT, 1991:97.

55. *Vid.* LÓPEZ I MORA, 1993:159.

Las cooperativas, sobre todo las de producción, constituyen una forma híbrida en el seno del capitalismo. Se las puede describir como pequeñas unidades de producción socializada dentro del intercambio capitalista.

Pero en la economía capitalista el intercambio domina la producción (es decir, la producción depende, en gran medida, de las posibilidades del mercado). Como fruto de la competencia, la dominación total del proceso de producción por los intereses del capitalismo –es decir, la explotación inmisericorde– se convierte en factor de supervivencia para cada empresa. La dominación por el capital del proceso de producción se expresa de varias maneras. El trabajo se intensifica. La jornada laboral se acorta o alarga según la situación del mercado. Y, según los requerimientos del mercado, la mano de obra es empleada o arrojada de nuevo a la calle. Dicho de otra manera, se utilizan todos los métodos que le permiten a la empresa hacer frente a sus competidoras en el mercado. Los obreros que forman una cooperativa de producción se ven así en la necesidad de gobernarse con el máximo absolutismo. Se ven obligados a asumir ellos mismos el rol del empresario capitalista, contradicción responsable del fracaso de las cooperativas de producción que se convierten en empresas puramente capitalistas, siguen predominando los intereses obreros, terminan por disolverse⁵⁶.

3.1. Medios que facilitan el acceso de los trabajadores a la propiedad de la empresa en la que trabajan

La crisis económica acaecida a finales de la década pasada supuso, entre otras consecuencias, una significativa reducción del volumen de empleo en nuestro país. Fueron muchas las empresas que desaparecieron con la consiguiente extinción de los contratos de trabajo vigentes en las mismas. Es en este contexto en el que se plantea, especialmente por la doctrina mercantil, la necesidad de facilitar la continuidad de la actividad empresarial por los propios trabajadores a través de su conversión en socios de una sociedad cooperativa de trabajo asociado o de una sociedad anónima laboral⁵⁷. De nuevo cobraba protagonismo el tradicional binomio crisis económica-economía social⁵⁸.

Con este pretendido objetivo, nuestro ordenamiento jurídico ha implementado una serie de mecanismos tendentes a conseguir una transición entre la empresa en

56. *Vid.* LUXEMBURGO, 2009:73.

57. Véase la Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de julio de 2013, sobre la contribución de las cooperativas a la salida de la crisis -2012/2321 (INI)-.

58. *Vid.* MOLINA NAVARRETE, 2014:57.

crisis y una nueva realidad empresarial que, en el marco de la economía social, permita un fácil tránsito hacia fórmulas de autoempleo de los trabajadores afectados. No obstante, las críticas por parte de los representantes del tercer sector siguen dirigidas a las dificultades que, en la práctica, existen al respecto.

Como se sabe, nuestra Constitución incluyó, dentro de su Título VII, un mandato a los poderes públicos para que facilitaran el acceso de los trabajadores a los medios de producción (art. 129.2)⁵⁹. Evidentemente, este precepto fue el fruto de las concesiones llevadas a cabo en el seno de la comisión constitucional por parte de los sectores más liberales para contentar a los representantes de los partidos que habían protagonizado, casi en exclusiva, la resistencia contra la Dictadura. Lógicamente, se trató de una concesión con escaso nivel de exigibilidad y que venía fuertemente condicionada por el reconocimiento previo de la libertad de empresa en su art. 38 CE⁶⁰.

En los escasos supuestos en los que se pretende cumplir el mandato del art. 129.2 CE se hace sin cuestionar el modo de producción que garantiza que sea la libertad de empresa el instrumento básico de gestión económica. De este modo, el acceso de los trabajadores a la propiedad de la empresa en la que anteriormente desempeñaban sus funciones como trabajadores por cuenta ajena, sólo pretende convertirlos en unos nuevos empresarios y nunca viene acompañado de mecanismos de refuerzo del elemento colectivo de tal traspaso. En concreto, los nuevos empresarios se encontrarán ante la necesidad de hacer rentable una empresa en un contexto que no favorece la gestión colectiva de los medios de producción ni la subordinación de la permanente acumulación del capital a intereses de carácter general⁶¹.

Por ello, uno de los escasos supuestos en los que se ha planteado la aplicación de este art. 129.2 CE se ha producido con relación a la constitución, por parte de los trabajadores, de empresas de Economía social, entendiendo estas como fórmulas jurídicas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores a los medios de producción. Este estrecho marco normativo puede explicar la paradoja de que, en momentos de crisis económicas severas, los trabajadores no han necesitado el respaldo de las normas jurídicas para intentar mantener sus puestos de trabajo a través de la continuidad de la actividad empresarial. Recuérdese, como especialmente reseñables, momentos históricos como la ocupación de fábricas durante la Transición española o como la reacción de los trabajadores argentinos en el contexto de la crisis del corralito⁶².

59. *Vid.* CALVO ORTEGA, 2003:162.

60. *Vid.* MOLINA NAVARRETE, MONEREO PÉREZ y MORENO VIDA, 2002:357; DÍAZ RODRÍGUEZ, 2018:3-5.

61. *Vid.* COQUE MARTÍNEZ, LÓPEZ MIELGO y LOREDO FERNÁNDEZ, 2015:95.

62. *Vid.* DELEDICQUE, FÉLIZ y MOSER, 2005; HUDSON, 2012.

Una primera aproximación a las normas de referencia en nuestro ordenamiento jurídico nos lleva a la conclusión de que, aquel mandato constitucional contenido en el art. 129.2 CE, no ha obtenido un eco suficiente⁶³. Desde la perspectiva de nuestro Estatuto de los Trabajadores, la única referencia a los trabajadores en los supuestos de transmisión de empresas está relacionada, en exclusiva, con vagas obligaciones empresariales de comunicación y consulta a los representantes de aquellos.

A pesar de la inexistencia de un cuerpo normativo coherente tendente a la aplicación del art. 129.2 CE, ha sido destacado por la doctrina el hecho de que nuestro país se encuentra a la cabeza, respecto al resto de los Estados de la UE, en operaciones de transmisión de empresas a los trabajadores. En concreto, esta cifra alcanza a casi la mitad del total de las operaciones realizadas⁶⁴.

En lo que respecta a las normas laborales, el art. 44 ET no recoge ningún instrumento de reacción o incidencia de los trabajadores individuales frente a la decisión de llevar a cabo un cambio de titularidad de la empresa, o de concesión de opciones de adquisición preferente manifestadas en dichos períodos de consulta.

Tampoco ofrece unas mejores previsiones el Derecho Mercantil⁶⁵. No encontramos ninguna previsión al respecto en las normas reguladoras de las cooperativas de trabajo asociado, salvo la referencia contenida en el art. 86 de la Ley de Cooperativas⁶⁶. En concreto, este precepto permite a los trabajadores de empresas absorbidas por Cooperativas, la posibilidad de incorporarse a ellas como socios. Es decir, se trata de un supuesto muy específico de teórica adquisición por parte de los trabajadores de la empresa transmitida.

La opción en nuestro ordenamiento jurídico no ha sido, sin embargo, idéntica a otros ordenamientos jurídicos que, en reformas posteriores a la crisis, han implementado mecanismos facilitadores de la adquisición por parte de los trabajadores de las empresas en las que prestan su trabajo. Por su proximidad, podríamos citar el caso francés. En este se han sucedido una serie de normas que, dada su vocación de ampliar las posibilidades aquí descritas, merece la pena resaltar más detalladamente. En concreto, las normas aprobadas en este ordenamiento jurídico han sido la Ley nº 2014/856, de 31 de julio de 2014, la Ley nº 2015/990, de 6 de agosto de 2015 y el Decreto nº 2016-2, de 4 de enero de 2016.

63. *Vid.* DÍAZ RODRÍGUEZ, 2019:38.

64. *Vid.* VARGAS VASSEROT, 2015:129-130.

65. *Vid.* VILLAFÁÑEZ PÉREZ, 2015:142.

66. *Vid.* VARGAS VASSEROT, 2016, 2017.

En cuanto a la primera de las leyes, la denominada Ley Hamon, incorpora en su Título II unas disposiciones que pretenden facilitar la transmisión de la empresa a sus trabajadores. Estas medidas van desde el derecho de los trabajadores a obtener información periódica sobre la situación de la empresa y las posibilidades de su adquisición (art. 18), hasta el establecimiento de un período en el cual se permite a los trabajadores presentar ofertas en caso de transmisión de aquellas empresas (arts. 19 y 20). El órgano designado como competente para recibir la información y realizar la oferta será el comité de empresa o los trabajadores directamente sin mediación de órgano de representación cuando, por contar con menos de 50 trabajadores, este no existiera. En caso de incumplimiento de estas obligaciones impuestas al empresario, podría conllevar la nulidad de la transmisión realizada a espaldas de los trabajadores y sin conceder la opción previa.

No obstante, esta regulación ha suscitado en la doctrina francesa importantes críticas que van desde las que destacan que sólo es de aplicación a las pequeñas y medianas ya que se excluye de esta a las empresas de más de 250 trabajadores o que, aun sin llegar a ese volumen de contratos, hayan facturado más de 50 millones de euros. Asimismo, se ha resaltado las imprecisiones que contiene sobre el tipo de trabajadores a tener cuenta (indefinidos o temporales), las dificultades para su aplicación en el marco de reestructuraciones internas de grupos de empresa, los tipos de operaciones subsumibles en el término cesión, etc⁶⁷.

La segunda de las leyes, la denominada como Ley Macron, ha tratado de hacer frente a algunas de esas críticas. En concreto, viene a sustituir el término cesión por el de venta, matiza la sanción de nulidad de la cesión y exime en ciertos supuestos de la obligación de información⁶⁸.

A pesar de las críticas suscitadas por parte de la doctrina del país vecino, y que la oferta de adquisición por los trabajadores no tiene por qué ser atendida por la empresa cedente, es evidente que la regulación contenida en las normas citadas supone un paso cualitativo respecto a lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico. En concreto, desde nuestro punto de vista, lo más significativo, al menos con relación a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en pequeñas y medianas empresas, lo constituye la concesión de un hipotético derecho preferente de adquisición de la empresa desconocido entre nosotros⁶⁹.

67. *Vid.* COURET y DELAGE, 2014.

68. *Vid.* VERNAC, 2015.

69. *Vid.* DONDERO, 2014.

3.2. Fraude de ley y adquisición de la empresa por los trabajadores

En concreto, se daría este fraude de ley en el caso en el que los trabajadores adquieren una parte de la empresa anterior, se constituyen en empresa de economía social y, a continuación, continúan prestando sus servicios en idénticas condiciones que anteriormente en favor de su anterior empresario⁷⁰. Este riesgo fue advertido por CCOO en su voto particular al Dictamen 2/98, de 25 de marzo del CES.

Por su parte, el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018 por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno⁷¹ advirtió de tal fenómeno: «Relacionado directamente con la figura del falso autónomo, se han detectado ciertos comportamientos consistentes en la “utilización” de forma fraudulenta de las distintas formas de organización social (cooperativas) para aprovecharse del legítimo derecho de opción que la normativa concede a las mismas, en cuanto al régimen de seguridad social aplicable, especialmente en las cooperativas de trabajo asociado, sirviendo estas para enmascarar verdaderas relaciones laborales con la mercantil que utiliza las citadas cooperativas, dado que no existe una auténtica relación societaria. El objetivo de este comportamiento es no asumir las obligaciones y responsabilidades que la ley les atribuye como empleador, con los efectos tan devastadores que provoca en las personas que emplea, ya que carecen de derechos laborales, así como de determinada protección social».

Esta situación ha sido detectada, especialmente, en el ámbito agroalimentario donde han proliferado las falsas cooperativas cárnicas. Como consecuencia de este fraude, se ha generalizado la figura del falso autónomo en este sector que, bajo la apariencia de cooperativistas, desarrollan su actividad laboral en idénticas condiciones a las de los trabajadores asalariados, pero recibiendo a cambio un salario un 40 % inferior a la media del sector, con jornadas de trabajo inhumanas y una cobertura de seguridad social de la mitad de los asalariados⁷². Como consecuencia de estos alarmantes datos, podemos mantener que la exclusión del régimen de responsabilidades del art.44 ET sólo sería recomendable, al contrario de lo que se deduce de la jurisprudencia mayoritaria, en un contexto de reforma de las normas reguladoras de la Economía Social donde se implementarán mecanismos apropiados de evitación de este generalizado fraude de ley y de extensión, en ciertos tipos de cooperativas, de la protección dispensada por el Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores por

70. *Vid.* FAECTA, pp. 67-68.

71. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-10653

72. *Vid.* CCOO, 2017.

cuenta ajena⁷³. Posibilidad negada por la más reciente doctrina judicial que, por el contrario, hasta ha excluido a los socios cooperativistas del concepto de trabajadores autónomos⁷⁴.

Recientemente, la STS 2263/18, de 18 de mayo (rec. 3513/16), en un intento de poner freno a esa anomalía, ha llegado a extender la tradicional doctrina del levantamiento del velo a estos supuestos⁷⁵. En este sentido, considera inadmisibile que «la cooperativa se limite, pura y simplemente, a dar cobertura formal a situaciones con las que se pretende en realidad eludir las normas laborales que hubieran resultado de aplicación en el caso de que la actividad fuese realizada directamente a título individual por el trabajado, o mediante cualquier otro tipo de entidad empresarial no constituida bajo la fórmula de una cooperativa de trabajo asociado» (FD 5.4.). Asimismo, el Tribunal Supremo establece que «a la cooperativa le corresponde la carga de probar que desarrolla una actividad real en beneficio de sus socios». En definitiva, conforme a este Tribunal la carga de la prueba de que la cooperativa es real y no ficticia recae sobre la propia cooperativa.

En la práctica, el supuesto más extremo de esta práctica lo encontramos en la cooperativa Servicarne. En este supuesto, se ha utilizado de manera generalizada la existencia ficticia de una cooperativa de trabajo asociado para un abaratamiento de la fuerza de trabajo consecuencia de la no aplicación de las normas de Derecho del Trabajo. Se llega, incluso, más allá. En este sentido, en el art. 70 del Reglamento de régimen interior de esta cooperativa se subordina el cobro de los anticipos societarios a la prevista satisfacción de las deudas que la empresa receptora de los servicios haya podido contraer con esta supuesta cooperativa de trabajo asociado⁷⁶.

III. Medidas de fomento de la adquisición de la condición de socio-trabajador

Las medidas de fomento del empleo han estado, tradicionalmente, reservadas en nuestro ordenamiento jurídico a la promoción del trabajo por cuenta ajena. Es decir, se han concebido como incentivos otorgados a las empresas para favorecer la contratación laboral de trabajadores. Esta tendencia comienza a revertirse a partir de

73. *Vid.* ESCRIBANO GUTIÉRREZ, 2017:285-295.

74. *Vid.* SAN de 17 de noviembre de 2017.

75. *Vid.* FAJARDO GARCÍA, 2019:1-30; GARCÍA JIMÉNEZ, 2018:14-22.

76. *Vid.* LILLO PÉREZ, 2021:193.

la década pasada, comenzándose a extender al autoempleo en entidades de economía social algunas de las medidas más habituales al respecto. En concreto, se les hace destinatarias de bonificaciones, reducciones o exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social con el objetivo de facilitar el tránsito hacia el autoempleo colectivo⁷⁷.

Antes de comenzar a detallar algunas de las medidas de fomento de la adquisición de la condición de socio-trabajador aprobadas recientemente, hemos de recordar que, junto a ellas, las CTA pueden ser destinatarias de otros beneficios previstos en nuestro ordenamiento para favorecer el empleo. Así, como cualquier otra empresa, podrá beneficiarse de las medidas de fomento para la contratación de ciertos colectivos de trabajadores o para la conversión de contratos de trabajo temporales en indefinidos. Asimismo, nada obsta, como tendremos ocasión de detallar más adelante, a que puedan existir medidas de fomento de la Economía Social encaminadas a favorecer, específicamente, la creación de CTA.

Así pues, en este momento, nos limitaremos a analizar las más recientes medidas de fomento del tránsito de la condición de trabajadores por cuenta ajena a socio-trabajadores. La Disposición Adicional decimosegunda de la Ley 27/99, de 16 de julio, de Cooperativas, establecía que «serán de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y a los socios de trabajo de las otras clases de cooperativas todas las normas e incentivos sobre trabajadores por cuenta ajena que tengan por objeto la consolidación y creación de empleos estables, tanto las relativas a la Seguridad Social como a las modalidades de contratación»⁷⁸. Sin embargo, es a partir del comienzo de la década pasada cuando la doctrina detecta un cambio de tendencia en las normas de fomento del empleo, comenzando a extenderse también a la creación de trabajo autónomo en el marco del cooperativismo⁷⁹. Es evidente que la Ley 5/11, de 9 de marzo, de Economía Social, supuso un hito de primer orden en el intento de incorporar a las entidades ahora estudiadas dentro de las estrategias de aumento de la competitividad y la productividad (Disposición Adicional cuarta). Tras la modificación de esta norma introducida por la Ley 31/15, se lleva a efecto una modificación de gran calado en la normativa de empleo en el seno de la Economía Social, dando cumplimiento a la Recomendación 193 anteriormente citada, conforme a la cual las cooperativas «deben beneficiarse de condiciones conformes con la legislación y la práctica nacionales que no sean menos favorables que las que se concedan a otras formas de empresa y de organización social» (apartado 7.2).

77. *Vid.* CAVAS MARTÍNEZ, 2016:38; CAVAS MARTÍNEZ y SELMA PENALVA, 2013:249-280.

78. Véase también el art. 106.5 LC Madrid.

79. *Vid.* CANALDA CRIADO, 2019:80; CUEVAS GALLEGOS, 2011:144-145; NIEVES NIETO, 2011:171-179.

Los actualmente vigentes arts. 9 a 11 de la Ley 5/11, de 9 de marzo, incorporan una serie de incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social en condición de socios. En concreto, se prevén los siguientes instrumentos:

- a) Bonificaciones a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social.
- b) Capitalización de la prestación por desempleo a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse como socios trabajadores en las CTA y pago único de la prestación por cese de actividad⁸⁰.
- c) Subvenciones del programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas.
- d) Exoneración de la subrogación de las cantidades anticipadas por el FOGASA.
- e) Medidas destinadas al mantenimiento del empleo en las cooperativas durante la COVID.

En la línea anteriormente descrita de progresiva extensión de los instrumentos de fomento y salvaguarda del empleo a las CTA, cabe destacar la incorporación de estas dentro de las empresas destinatarias de las medidas adoptadas durante la pandemia de la COVID. En concreto, esta extensión se ha practicado respecto a su medida más conocida, esto es, la exoneración de las cuotas de la Seguridad Social a los ERTE dictados como consecuencia de la situación de pandemia. Así, el Servicio Estatal Público de Empleo mantuvo, desde el comienzo, que tales medidas también se aplican a los socios de las CTA, siempre que su hubiera optado por el régimen general de la Seguridad Social⁸¹.

- f) Balance crítico de las medidas de fomento.

Del análisis de las medidas de fomento anteriormente descritas podemos obtener tres conclusiones fundamentales. Por una parte, no se diferencia en la mayor parte de las ocasiones, a efectos de conseguir la aplicación de tales incentivos, el modo de alcanzar la condición de socio. De este modo, es indiferente que este sea el resultado de la creación de una nueva cooperativa, de la conversión de una empresa capitalista en una cooperativa gestionada por sus trabajadores o de la incorporación a la cooperativa de antiguos trabajadores.

En segundo lugar, apenas se hace referencia a los caracteres de la prestación de trabajo que se pretende alcanzar con la adquisición de la condición de socio. Solo se trata de asegurar el carácter indefinido de la vinculación entre socio y cooperativa,

80. *Vid.* MOLINA NAVARRETE, 2014:73.

81. <https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/medidas-COVID-19.html>

pero no se precisa, en ningún caso, la necesidad de que la Cooperativa mantenga unos niveles de calidad en la prestación del trabajo mínimos o equiparables a los que son exigibles respecto de los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en la misma cooperativa. Es más, se puede detectar en la normativa autonómica una desatención, incluso, al empleo generado y a la calidad del mismo⁸² a la hora de conceder las subvenciones, priorizándose aspectos como la vinculación al territorio, tamaño de la empresa o actividad económica de la cooperativa⁸³.

Por último, tras la descripción de los distintos instrumentos de promoción hallados en nuestro ordenamiento, podemos afirmar que el camino a recorrer aun sigue siendo mucho. A este respecto, baste recordar el total olvido al que se ha sido sometido el emprendimiento social en el contexto de la Ley 7/21, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética. Como se sabe, en dicho texto se prevé la necesidad de llevar a cabo la más importante reconversión industrial acaecida en nuestro país desde comienzos de la década de los 80 del pasado siglo. Se idean diversos instrumentos para el tránsito desde una industria contaminante hasta una generadora de empleos verdes. No obstante, en ningún momento se prevé ningún incentivo para que dicho tránsito lo protagonicen los trabajadores de tales industrias contaminantes a través de fórmulas de autoempleo colectivo, a pesar de sus importantes potencialidades⁸⁴. Por el contrario, se confía, en exclusiva, en las propias empresas contaminantes para que lleven a cabo dicho tránsito de la manera menos perjudicial posible para el empleo⁸⁵.

IV. Conclusiones

Conforme a todo lo expuesto, podemos concluir afirmando que la actual normativa no prevé unos medios adecuados que permitan a los trabajadores hacer efectivo el mandato constitucional del art.129.2. Las vías previstas para la adquisición de la condición de socio se encuentran, en la práctica, presididas por importantes dificultades. La tradicional consideración del trabajo asalariado en el seno de la cooperativa como un fenómeno transitorio -que contempla en su horizonte el tránsito a la asunción de la condición de socio-, no siempre se cumple.

Así, por ejemplo, las facultades otorgadas, en las distintas leyes de cooperativas, a los Estatutos y normativa interna cooperativa para la incorporación de requisitos

82. *Vid.* SORIANO CORTÉS, 2021b:25.

83. *Vid.* CANALDA CRIADO, 2019:85

84. *Vid.* MACÍAS RUANO, 2018.

85. *Vid.* ESCRIBANO GUTIÉRREZ, 2021:119.

adicionales para poder efectuar dicho tránsito, pueden ocasionar el efecto contrario. La posibilidad de acceder a la condición de socio, lejos de ser un derecho subjetivo, se encontrará limitado, además, por la imposibilidad de aumentar indefinidamente la plantilla de la cooperativa. Por su parte, la progresiva separación de las condiciones de trabajo disfrutadas por socios y por trabajadores, en perjuicio de los primeros, no contribuye a la iniciativa de los trabajadores en la dirección aquí analizada.

El asumir como algo natural el paso a la condición de socio de los trabajadores contratados por la cooperativa no permite, desde nuestro punto de vista, deducir la obligatoriedad de que, cuando concurran los requisitos exigidos, dicho tránsito acaezca. Es decir, los trabajadores no tienen sus contratos de trabajo sometidos a condiciones resolutorias relacionadas con el ejercicio de tal potestad, al contrario de lo que sí ocurre en otros ordenamientos jurídicos.

En lo que se refiere a la posible transmisión de la empresa a los trabajadores organizados en cooperativa, nuestras conclusiones tampoco son optimistas. Por ello, sería necesario implementar una reforma de los art. 44 y 51 ET. Básicamente, habría que introducir matizaciones al excesivo rigor que para los trabajadores supone el cumplimiento de las previsiones del art. 44 ET, previsto para permitir una adecuada protección de unos trabajadores considerados por el Estatuto como meros sujetos pasivos. Junto a ello, habría que posibilitar que las deudas laborales contraídas por la empresa faciliten la transferencia de los activos a los trabajadores, mientras que las deudas de la Seguridad Social podrían aplazarse o limitarse, dependiendo de los casos, para favorecer la viabilidad de la nueva empresa y siempre que se cumplan unos estándares mínimos en las condiciones de trabajo a disfrutar en ella.

En muchas ocasiones, tales condiciones de trabajo, y su rebaja respecto al sector, se convierten en el elemento fundamental que permite a la nueva realidad empresarial competir tras una adquisición poco favorecida. De este modo, los fenómenos de auto y heteroexplotación son cada vez más habituales. Por ello, habría que, sin necesidad de revertir la exclusión de los socios de la CTA de su condición de trabajadores por cuenta ajena, procurar la extensión de las mismas condiciones de trabajo que hubieran disfrutado de no ser socios. Ello se conseguiría a través de obligatorias remisiones a los convenios colectivos del sector, tal y como ya contempla para algunos supuestos especiales algunas leyes autonómicas.

Por último, en el estudio de las medidas de fomento del empleo aplicables a las cooperativas de trabajo asociado, hemos detectado una falta de cuidado a la hora de exigir, para poder acogerse a sus beneficios, una cierta calidad en el empleo generado. Todo ello en un contexto en el que la propia jurisprudencia se ha hecho eco de la necesidad de extender los mecanismos laborales de defensa colectiva a los socios-trabajadores ante el retroceso de los niveles de derechos detectados en algunas CTA.

Bibliografía

- ALEGRE NUENO, Manuel: “La extinción de la relación “laboral” del socio trabajador: causas y consecuencias”. En: *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (dir. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 731-754.
- ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier: *La baja como causa de finalización de la relación societaria entre la persona socia y la sociedad cooperativa*, Dykinson, Madrid, 2019.
- AZZELLINI, Darío: “¡Sí, podemos! Empresas recuperadas por sus trabajadores en hemisferio norte durante la crisis actual”, *ORG & DEMO*, nº 15(1), 2014, pp. 9-36. DOI: 10.36311/1519-0110.2014.v15n1.3980
- BAKAIKOA, Baleren, ERRASTI, Anjel Mari & BEGIRISTAIN, Agurtzane: “Gobierno y democracia en los grupos empresariales cooperativos ante la globalización: el caso de Mondragón Corporación cooperativa”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 48, 2004, pp. 53-77.
- BENGOETXEA ALKORTA, Aitor: “El marco jurídico aplicable a personas socias trabajadores: problemática y propuesta para su mejora”. En: *Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social* (coord. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), CIRIEC-España, València, 2015, pp. 193-195.
- “La contribución de las cooperativas de trabajo asociado a la creación y mantenimiento de empleo”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), Tirant lo Blanch, València, 2016a, pp. 123-140.
 - “El empleo en las cooperativas de trabajo asociado: ¿derecho al trabajo o factor productivo?”. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, nº 32, 2016b, pp. 37-46. DOI: 10.1387/lan-harremanak.15393
- BENÍTEZ GARCÍA, Rufino: “Confluencia en torno al principio de puertas abiertas. Especial referencia a las modificaciones legislativas recientes en el ordenamiento español”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social*, nº 38, 2021, pp. 127-167. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.38.20639
- BONFANTE, Guido: “I principi della cooperazione e le grandi imprese cooperative”. En: *Studi in onore di gastone Cottino*, Vol II, Cedam, Padova, 1997.

- BUENDÍA MARTÍNEZ, Inmaculada: “La participación democrática: ¿un valor en extinción en las sociedades cooperativas?”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 34, 2000, pp. 7-21.
- CALVO ORTEGA, Rafael: “Las figuras de la Economía Social en la Constitución Española de 1978”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 47, 2003, pp. 159-174.
- CANALDA CRIADO, Sergio: “El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 132, 2019, pp. 77-96. DOI: 10.5209/REVE.65485
- CAVAS MARTÍNEZ, Faustino: “La capitalización de las prestaciones por desempleo y el cese de actividad como medidas de fomento del emprendimiento social”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 43, 2016.
- CAVAS MARTÍNEZ, Faustino & SELMA PENALVA, Alejandra: “El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 22, 2011, pp. 181-215.
- “Economía social, autoempleo e integración social”. En: *Economía social y Derecho: problemas jurídicos actuales de las empresas de economía social*, Comares, Granada, 2013, pp. 249-279.
- CHAVES ÁVILA, Rafael: “Las políticas públicas de promoción de las empresas de trabajo asociado en España, parte 1”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), Tirant lo Blanch, València, 2016, pp. 611-628.
- CHAVES ÁVILA, Rafael & SCHEDIWIY, Robert: “Gobierno, democracia y directivos en las empresas cooperativas”, *CIRIEC-España, Revista de la economía pública, social y cooperativa*, nº 48, 2004, pp. 5-10. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17404801>
- COQUE MARTÍNEZ, Jorge & BADÍA CUBAS, Cristina: “La problemática que presenta el traspaso de empresas a sus trabajadores: el caso de la recuperación de negocios en crisis”. *Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social*, (coord. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), CIRIEC-España, València, 2015, pp. 95-108.
- COQUE MARTÍNEZ, Jorge, LÓPEZ MIELGO, Núria & LOREDO FERNÁNDEZ, Enrique: “Recuperación de empresas por sus trabajadores en contextos de crisis: ¿qué podemos aprender de experiencias pasadas?”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 76, 2012, pp. 97-126.

- COURET, Alain & DELAGE, Vincent: “L’obligation pour le cédant d’informer les salariés de sa volonté de ceder le contrôle de l’entreprise”, *Le semaine Juridique-Entreprise et affaires*, nº 36, 2014, pp. 22-28.
https://web.lexisnexis.fr/newsletters/avocats/09_2014/pdf10.pdf
- CUEVAS GALLEGOS, José: *Las cooperativas de trabajo asociado: otra forma de creación de empleo*, Comares, Granada, 2011.
- DELEDICQUE, L. Melina, FÉLIZ, Mariano & MOSER, Juliana: “Recuperación de empresas por sus trabajadores y autogestión obrera. Un estudio de caso de una empresa en Argentina”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 51, 2005, pp. 51-76. Handle: 11336/102480
- DÍAZ DE LA ROSA, Angélica: “Régimen jurídico del socio a prueba en las sociedades cooperativas”, *Anuario da Facultade de Dereito a Universidade da Coruña (AFDUDC)*, 2008, pp. 269-281. Handle: 2183/7458
- DÍAZ RODRÍGUEZ, Juan Miguel: “El mandato constitucional de fomento cooperativo y su desarrollo legislativo, 40 años después”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 34, 2019, pp. 51-89.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7195634>
- DONDERO, Bruno: “Faut-il encourager le rachat des entreprises par leurs salariés?”, *Revue de Droit du Travail*, nº 1, 2014, p. 10.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan: “Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas”, *Revista de Derecho Social*, nº 49, 2010, pp. 97-124.
- “L’occupazione di qualità e cooperative di lavoro associato in Spagna”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, nº 1, 2017, pp. 285-295.
 - “Convenios de Transición Justa: perspectivas jurídico-laborales”. En: *Condiciones de trabajo decente para una transición ecológica justa*, (coord. CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo), Tirant lo Blanch, València, 2021, pp. 119-148.
- ESPÍN SÁEZ, Maravillas: *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*, Consejo Económico y Social (CES), Madrid, 2009.
- FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma: “Las cooperativas de transporte, socios colaboradores y falsas cooperativas”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa*, nº 35, 2019.
- GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel: “El desamparo del trabajo asociado por la legislación laboral o el limbo del trabajo cooperativizado”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (RGDTSS)*, nº 37, 2014.
- “Falsas cooperativas, usos abusivos y derechos de los trabajadores. Análisis jurisprudencial y propuesta de actuación”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 33, 2018.

- GARCÍA NINET, José Ignacio: “Cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y fomento del cooperativismo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (RGDTSS)*, nº 37, 2014.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio: *El trabajo asociado: cooperativas y otras sociedades de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2008.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, David: “Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: propuestas de implementación en la Ley 27/99”, *REVESCO. Revista de Estudios cooperativos*, nº 139, 2021, pp. 1-21.
DOI: 10.5209/REVE.77442
- HENRY, Hagen: *Orientaciones para la legislación cooperativa*, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 2013.
- HUDSON, Juan Pablo: “Empresas recuperadas en la Argentina: una década de lucha de los trabajadores por autogestionarse”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 76, 2012, pp. 158-180.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17425849007>
- ILLUECA BALLESTER, Héctor: “Crisis de empresas y salvamento por sus trabajadores: problemática laboral”. En: *Empleo, innovación e inclusión en la economía social*. (coord. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), CIRIEC-España, València, 2017, pp. 115-136.
- LASSALETA GARCÍA, Pedro Javier: *El acceso a la condición de socio en la sociedad cooperativa de trabajo asociado*, Editorial Reus, Madrid, 2011.
- LILLO PÉREZ, Enrique: “Externalización de servicios en trabajadores autónomos asociados en el sector cárnico y fraude de ley. Anotaciones sobre el caso SERVICARNE”, *Revista de Derecho Social*, nº 94, 2021, pp. 193-214.
- LÓPEZ GANDÍA, Juan: *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho de Trabajo*, Tirant lo Blach, València, 2006.
- “Las cooperativas y la descentralización productiva. De la huida del derecho del Trabajo a la huida de los Trades”. En: *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación* (coord. BLASCO PELLICER, Ángel Antonio), Tirant lo Blanch, València, 2010, pp. 111-129.
- LÓPEZ I MORA, Federico Vicente: “Modelos de trabajo asociado y relaciones laborales”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 13, 1993, pp. 153-177.
<http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/rev13-07.pdf>

- LÓPEZ I MORA, Federico Vicente & SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, Josep Vicent: “Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las sociedades laborales en el sistema económico”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 38, 2001, pp. 7-31.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17403801>
- LUXEMBURGO, Rosa: *Reforma o revolución*, Diario Público, Madrid, 2009.
- MACÍAS RUANO, Antonio José: “La economía social y el desarrollo sostenible, un camino común que marcan sus principios”. En: *La Economía Social: transformaciones recientes, tendencias y retos de futuro. Actas del XVII Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social y Cooperativa*, CIRIEC-España, Toledo, 2018.
<http://ciriec.es/wp-content/uploads/2018/09/COMUN-075-T10-MACIAS.pdf>
- MARTÍNEZ CHARTERINA, Alejandro: “El principio de adhesión voluntaria y abierta desde una perspectiva histórica y doctrinal”, *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo (BAIDC)*, nº 51, 2017, pp. 179-190.
DOI: 10.18543/baidc-51-2017pp179-190
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: “Las cooperativas como forma alternativa de creación de puestos de trabajo: el empleo cooperativo entre mitos y realidades”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (RGDTSS)*, nº 37, 2014.
- MOLINA NAVARRETE, Cristobal, MONEREO PÉREZ, José Luis & MORENO VIDA, María Nieves (coords.): *Comentario a la constitución socio-económica de España*, Comares, Granada, 2001.
- MORGADO PANADERO, Purificación: “Las empresas de economía social y el Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 2, 2002, pp. 343-360.
- NIEVES NIETO, Nuria de: *Cooperativas de trabajo asociado: aspectos jurídico-laborales*, Consejo Económico y Social de España (CES), Madrid, 2005.
- ORELLANA ZAMBRANO, Waldo E.: “El control en las empresas de trabajo asociado. Revisión crítica, desde una perspectiva de agencia, de los principales mecanismos de control, y análisis de sus repercusiones organizativas”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 42, 2002, pp. 49-80.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17404203>
- ORTIZ LALLANA, María del Carmen: *La prestación laboral de los socios en las Cooperativas de Trabajo Asociado*, J.M. Bosch Editor, Madrid, 1989.
- PAZ CANALEJO, Narciso: “La cooperativa como superación del esquema clásico de las relaciones laborales: los socios de trabajo y las cooperativas de producción ante la reforma legislativa”, *Revista de Política Social*, nº 133, 1982, pp. 7-77.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2496089>

- “Baja obligatoria de socios cooperadores y Reglamento de régimen interno”, *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, nº 1, 2005, pp. 1643-1658.
- PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel: “Socio trabajador de cooperativa de trabajo asociado, ¿asalariado y/o autónomo?: evolución, tendencias y nuevas propuestas”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 38, 2021, pp. 55-92. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.38.20863.
- PLAZA-ANGULO, Juan José & CIRUELA LORENZO, Antonio Manuel: “El pago único de la prestación por desempleo como medio de financiación inicial de las empresas de Economía Social”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 91, 2017, pp. 85-113. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.91.10108
- ROTHSCHILD, Joyce & WHITT, Allen: *El lugar del trabajo cooperativo*, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1986.
- SANTIAGO REDONDO, Koldo Mikel: *Socio de cooperativa y relación laboral*, Ibi-dem Ediciones, Madrid, 1998.
- SORIANO CORTÉS, Dulce: “Cooperativas y subcontratación en las legislaciones autonómicas: necesaria regulación de garantías laborales para mejorar el bienestar de las personas socias trabajadoras”, *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, nº 46, 2021a, pp. 60-83. DOI: 10.1387/lan-harremanak.23186
- “Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo”, *Ciriec-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 38, 2021b, pp. 11-54. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.38.20864
- SUBERBIOLA GARBIZU, Iruñe: “Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la Ley 44/15, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, nº 7(2), 2017, pp. 103-129.
https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2721
- TODOLÍ SIGNES, Adrián: “La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de falsas cooperativas”. En: *La promoción del emprendimiento y la inserción social desde la economía social* (coord. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), CIRIEC-España, València, 2018, pp. 87-92.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando: *Las cooperativas de producción*, Editorial Montecorvo, Madrid, 1975.
- “Notas sobre el nuevo régimen jurídico de las cooperativas de trabajo asociado”, *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 1, 1980, pp. 71-94.
- “La cooperativa de trabajo asociado: una mirada desde las legislaciones estatal y autonómica”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 2, 2010, pp. 67-78.

- VARGAS VASSEROT, Carlos: “El principio cooperativo de puertas abiertas (adhesión voluntaria y abierta). Tópico o realidad en la legislación y en la práctica societaria”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 27, 2015, pp. 133-174. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5382994>
- “Las cooperativas como solución a la crisis de las empresas”. En: *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma & coord. SENENT VIDAL, María José), Tirant lo Blanch, València, 2016, pp. 141-168.
 - “La transmisión de empresas en crisis a sus trabajadores mediante fórmulas de economía social. Reestructuraciones socialmente responsables antes de la declaración del concurso de acreedores”, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 126, 2017, pp. 13-31. DOI: 10.5209/REVE.58615
- VERNAC, Stéphane: “Le droit à l’information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise”, *Revue de Droit du Travail*, 2015, p. 43.
- VILLAFÁÑEZ PÉREZ, Itziar: “El traspaso de empresas a los trabajadores agrupados en cooperativas. Algunos apuntes desde el derecho concursal español”. En: *Empresas gestionadas por sus trabajadores: problemática jurídica y social* (coord. FAJARDO GARCÍA, Isabel Gemma), CIRIEC-España, València, 2015, pp. 137-144.
- VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia: “Las cooperativas de trabajo asociado en la economía de plataformas”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 38, 2021, pp. 93-125. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.38.20794