

UNA VISIÓN GLOBAL DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS NO SOCIAS EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

A GLOBAL VISION OF THE PARTICIPATION OF NON-MEMBER WORKERS IN ASSOCIATED WORKER COOPERATIVES

Rosa Otxoa-Errarte Goikoetxea

Profesora agregada

Facultad de Derecho. Universidad del País Vasco UPV/EHU

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0126-525X>

RESUMEN

Las cooperativas de trabajo asociado son cooperativas que nacen para proporcionar trabajo a sus socias, quienes aportan el capital necesario para la constitución de la sociedad y su trabajo personal. Pero cuentan también con el trabajo asalariado de personas que no gozan de la doble cualidad de socias y trabajadoras. Este artículo se detiene en las opciones de participación, especialmente financiera, de estas últimas, con diferencias importantes en las distintas leyes de cooperativas de nuestro país. La participación en el capital se traduce en la incorporación a la cooperativa en calidad de persona socia, que llega a ser un derecho en algunas de las leyes y una mera expectativa en otras. Con la participación en los resultados positivos de la empresa sucede lo mismo. La normativa no es, en general, generosa con las personas trabajadoras no socias, podrían hacerse más efectivos los principios de libre adhesión, gobernanza democrática y participación económica.

PALABRAS CLAVE: Cooperativas, trabajadores, socios, participación, gestión, beneficios, principio de puerta abierta.

Cómo citar este artículo/How to cite this article: Otxoa-Errarte Goikoetxea, Rosa (2024). Una visión global de la participación de las personas trabajadoras no socias en las cooperativas de trabajo asociado, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa* (45), 75-102. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.45.27189>

ABSTRACT

Associated worker cooperatives are cooperatives that were created to provide work to their members, who provide the capital necessary for the constitution of the company and their personal work. But they can also count on the salaried work of people who do not enjoy the dual status of partners and workers. This article focuses on the rules on participation, especially financial, of the latter, with important differences in the different cooperative laws of our country. Participation in the capital translates into joining the cooperative as a member, which becomes a right in some laws and a mere expectation in others. The same thing happens with participation in the positive results of the company. In general, it can be said that the regulations are not generous with non-member workers and that there is a way to go to make the principles of free membership, democratic governance and economic participation more effective.

KEYWORDS: Cooperatives, workers, members, participation, management, profits, open door principle.

CLAVES ECONLIT / ECONLIT DESCRIPTORS: J54, J54, J83, K22, M54, P13.

EXPANDED ABSTRACT

Associated worker cooperatives are cooperatives created to provide work to their members, who provide the capital necessary for the constitution of the company and their personal work. However, they can also include salaried work performed by people who do not have the dual status of members and workers. The legal regime applicable to both groups is different, one of a corporate nature and the other of a labor nature. This article focuses on the rules on participation, especially economic, of non-member workers, which are subject to significant differences in the different cooperative laws of our country. Participation in capital translates into incorporation into the cooperative, which becomes a right in some laws and is a mere expectation in others. The same goes for participation in the positive results of the company; It is mandatory according to some laws, and for some cases, and is left to the statutes or the general assembly, in others. In general, it can be said that the regulations are not generous towards non-member employees and that there is still a way to go to make the principles of free membership, democratic governance and economic participation more effective.

Spain has eighteen laws on cooperatives, seventeen at the regional level and one at the state level, which provide different answers to the questions raised by the regulation of this social form. This is also the case with the participation of non-member workers. Their role is very important in the operation of the cooperative company, because the limitations on their hiring have become more flexible. It has gone from a limitation established at 10% of worker partners to 50% in some regional laws. With several exclusions of groups of workers in the calculation of this limit (workers integrated into the cooperative by legal subrogation, those who replace workers on leave or temporary disability, those who provide their work in centers of a subordinate nature, those who have internship or training contracts, contracted under provisions promoting the employment of people with disabilities, etc.), which also vary depending on the applicable law.

Participation in the capital, or joining the cooperative, is not always a right of the workers. According to some laws, such a right arises when the legal limit of employees is exceeded. Thus, the state law, together with other regional laws, establishes that in cooperatives that exceed the limit of salaried work, the worker with an employment contract for an indefinite period and with more than two years of seniority, must be admitted as a working partner if he or she requests. There is no right of admission as long as the cooperative remains within the legal limits (today, between 30% and 50%, depending on the applicable law). In other cutonomic laws, the right is born when a seniority of between one (Foral Community of Navarra) and five years (Autonomous Community of La Rioja) is reached with an indefinite contract. And, in a third group, it is nothing more than an expectation whose materialization is in the hands of the members and directors of the cooperative. The statutes can configure the right of admission, and if they do not, the general regime established for all cooperatives

will apply: workers may apply for membership and the governing council will have to admit or reject the application, expressing the reasons for their admission.

The same goes for participation in the positive results of the cooperative enterprise. According to some laws (those of the Autonomous Community of the Basque Country and Extremadura), it is mandatory for workers who do not have the option of joining or as long as they cannot exercise it (the law of Galicia recognizes the right for salaried personnel, without exception). In these cases, non-member workers receive at least 25% of the profit obtained by a member worker of the same category. However, for most laws, participation is an option that must be included in the statutes or a decision made by the general assembly.

Participation of the workforce in the management of the company is not foreseen in all cooperative laws either. State law dictates that when the cooperative has more than 50 workers with an indefinite-term contract and the business committee is established, one of them, who will be elected by the committee, will be part of the governing council as a spokesperson. Basque law regulates the surveillance commission, a supervisory body, mandatory in cooperatives with 100 or more members. In those that have more than 50 people with an employment contract, a representative of these may be part of the supervisory board, if the statutes contemplate it. However, in most laws, the creation of consultative or advisory bodies that could introduce some form of participation is left in the hands of the statutes or their partners and directors. Also, theoretically, representatives of workers could form part of the governing councils as non-member advisors. But the expansion of the number of non-member advisors in the cooperative laws has been done with the aim of professionalizing management, so it does not seem that this way has much chance of becoming a reality. In the current situation, there is, therefore, the option for cooperative managers to opt for less vertical, more horizontal management systems, where there is room for participation in decision-making by all parties involved in the success of the business. This includes, without a doubt, both member and non-member workers. It is advisable to activate more mechanisms for the participation of all workers in work cooperatives; institutionally or informally, before decision-making and/or in the evaluation phase, on products and processes, on organizational forms and working conditions, at the workplace, team or workplace level.

In conclusion, there is clear room for improvement in our cooperative laws regarding the participation of non-member workers in all areas. The latest legal reforms have brought the cooperative regime closer to that of capital companies. It would be desirable that, as far as participation is concerned, cooperatives would be the ones to point the way to capital companies, with the participation of workers being, as it is, one of the challenges that all companies will have to take on if they want to improve its competitiveness in a world subjected to continuous and intense transformations, which will require all the talent available in them to successfully face its future.

SUMARIO

1. Introducción. 2. Incremento de la posible presencia de personas trabajadoras no socias en las cooperativas de trabajo asociado en las leyes de cooperativas. 3. La posición de las personas trabajadoras no socias en las cooperativas. 4. La incorporación de las personas trabajadoras a la cooperativa en calidad de socias (participación en el capital). 5. El derecho a la participación en los excedentes disponibles. 6. Conclusiones. Bibliografía.

1. Introducción

Las cooperativas de trabajo asociado (CTA) son aquellas cuya causa o finalidad mutualista es la obtención, mantenimiento y/o mejora de las condiciones de un puesto de trabajo remunerado¹. Así lo indica, por ejemplo, la Ley 27/1999, de Cooperativas estatal (LC) en su art. 80, según el cual, “son cooperativas de trabajo asociado las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros”. O la Ley de Cooperativas de Euskadi² (LCE), cuyo art. 103.4 recoge que “la finalidad de las CTA es la prestación del trabajo de las personas socias, proporcionándoles empleo”. El artículo comienza diciendo que “son cooperativas de trabajo asociado las que asocian principalmente a personas físicas que, mediante su trabajo, a tiempo parcial o completo, realizan cualquier actividad económica o profesional para producir en común bienes y servicios para terceras personas no socias”³. Ahora bien, a renglón seguido, se indica que, aun cuando aquella sea su finalidad (proporcionar empleo a sus socios), estas cooperativas “podrán realizar contratos de trabajo por cuenta ajena, cuyo número de

1. Vid., entre otros, COSTAS COMESAÑA, Julio: “Cooperativas de trabajo asociado”. En: *Tratado de Derecho de Cooperativas II* (Dir. Peinado Gracia, Juan Ignacio), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, p. 1452. Apunta también “el ideal obrero de emancipación del patrono”, el anhelo de mantener el trabajo cuando la empresa entre en crisis o la cooperación entre autónomos para hacer más eficiente y competitiva su actividad, como motivaciones para constituir una CTA. También Fajardo García, Gemma: “Naturaleza jurídica de la relación entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador. Consecuencias”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Dir. Fajardo García, Gemma), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016, p. 230, quien señala que el fin perseguido por los socios al constituir la cooperativa es disponer de puestos de trabajo en las mejores condiciones posibles (un trabajo estable y satisfactorio).

2. Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

3. De forma muy similar, el resto de leyes de cooperativas autonómicas.

horas/año no podrá ser superior al treinta por ciento del total de horas/año de trabajo realizadas por las personas socias trabajadoras”.

Así pues, aunque los socios de las CTA constituyen las mismas para autogestionar su propio trabajo⁴, también cuentan con personas trabajadoras que no gozan de esa doble condición de trabajadoras y propietarias de la empresa a la que prestan sus servicios⁵. Esta diferenciación entre las personas trabajadoras de la CTA se justifica por la necesidad de permitir a las cooperativas la flexibilidad laboral suficiente para competir con el resto de sociedades⁶ en unas condiciones equivalentes, especialmente en tiempos de crisis. Por otra parte, la contratación de personas no socias facilita la respuesta a necesidades puntuales de trabajo que no tendría sentido cubrir con personas socias, puesto que éstas lo son con vocación indefinida.

En este trabajo queremos analizar las posibilidades de participación que las cooperativas de trabajo asociado brindan, o no, a estas personas trabajadoras no socias⁷. Es coherente que gocen de alguna fórmula de participación en la gestión, tratándose

4. Se ha dicho que las cooperativas de trabajo asociado “constituyen la expresión más acabada del fenómeno participativo”, vid. BENGOETXEA ALKORTA, Aitor: “La participación de las personas trabajadoras en España: ¿oportunidad fallida, o crónica de un fracaso anunciado?”. En: *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Dir. Fajardo García, Gemma), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, p. 302. El autor hace una valoración negativa del régimen jurídico aplicable a la participación en las empresas españolas, con la excepción de las cooperativas y en su caso, las sociedades laborales, en las que se daría la triple participación (capital, gestión y resultados) de forma innata. “Si algún aspecto participativo no funciona, será una patología de la empresa cooperativa”, indica. Pues bien, hay que analizar si también respecto de las personas trabajadoras no socias puede afirmarse que las cooperativas son participativas.

5. Crítico con esta realidad BENGOETXEA ALKORTA, Aitor: “La contribución de las cooperativas de trabajo asociado a la creación y mantenimiento del empleo”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Dir. Fajardo García, Gemma), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016, p. 128, para quien, “siendo la CTA una empresa peculiar, que liga empleo y valores cooperativos, lo que le corresponde es emplear personas socias trabajadoras, copropietarias de la empresa en la que trabajan, con un modelo de gestión democrática”.

6. La Exposición de Motivos de la Ley de Cooperativas de 1999 habla de aceptar “con pragmatismo las realidades del mercado” y “abrir las posibilidades para determinadas clases de cooperativas de realizar operaciones con terceros no socios”. Dice, así mismo, que “para las sociedades cooperativas, en un mundo cada vez más competitivo y riguroso en las reglas del mercado, la competitividad se ha convertido en un valor consustancial a su naturaleza cooperativa, pues en vano podría mantener sus valores sociales si fallasen le eficiencia y rentabilidad propias de su carácter empresarial”.

7. Sobre las ventajas que se predicán de la participación de las personas trabajadoras en sus empresas, independientemente de su forma jurídica, GARCÍA JIMENEZ, Manuel: “La participación de los trabajadores en la empresa. Concepto y modalidades”. En: *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Dir. Fajardo García, Gemma), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 32-42. Respecto de la participación financiera, OTXOA-ERRARTE GOIKOETXEA, Rosa: “¿Sociedades participadas con cuentas en participación?”, *Revista de Derecho de Sociedades*, nº 63, 2021, pp. 231-233.

la cooperativa del tipo societario de gestión democrática por excelencia. Y es coherente, también, que sean destinatarias de parte de los beneficios que la cooperativa genera y puede distribuir. Junto con la asignación de retornos a sus personas trabajadoras socias (en función de las operaciones, servicios o actividades realizadas) es razonable que haya una participación en los resultados de las personas trabajadoras no socias. Cuando se alude a la participación de las personas trabajadoras en las empresas en general, independientemente de su tipo social, se analiza también la posible participación de las mismas en el capital de la sociedad en la que trabajan. En el caso de las cooperativas, este último tipo de participación se configura a través del derecho de admisión en la cooperativa, que se define como sociedad que tiene sus puertas abiertas a la incorporación de las personas que estén dispuestas a aceptar la responsabilidad de ser socias⁸.

2. Incremento de la posible presencia de personas trabajadoras no socias en las cooperativas de trabajo asociado en las leyes de cooperativas

La ley de cooperativas de 1987⁹, como ya hacía la de 1974¹⁰, recogía la opción de que las cooperativas de trabajo asociado contrataran personas no socias para cubrir las necesidades de la empresa, limitando¹¹ esa contratación de trabajadores por tiempo indefinido al 10% del total de socios de la cooperativa¹². A partir de aquí, las distin-

8. Vid. Notas de orientación para los principios cooperativos. Primer principio: afiliación voluntaria y abierta, <https://www.ica.coop/sites/default/files/2021-11/Guidance%20Notes%20ES.pdf>

9. “El número de trabajadores asalariados en la Cooperativa con contrato por tiempo indefinido no podrá ser superior al 10 por 100 del total de sus socios” (art. 118.7).

10. “En las cooperativas de trabajo asociado el número de trabajadores asalariados fijos de plantilla no podrá ser superior al diez por ciento del total de socios” (art. 48.3).

11. La limitación tiene una razón de ser, se trata de fomentar o potenciar la incorporación de las personas trabajadoras a la condición de socias, pues si su prestación laboral resulta necesaria para la cooperativa lo lógico es que se realice en cuanto socias y no en cuanto a trabajadoras, vid. ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía, “Formas jurídicas de trabajo asociado en la economía social”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (dir. Fajardo García, Gemma), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016, p. 88.

12. También las anteriores lo previeron, la participación del trabajo asalariado ha estado siempre presente en las leyes de cooperativas, también en las de trabajo asociado. La ley republicana de 1931, en su art. 90, no permitía la contratación permanente de trabajadores no socios, pero sí la contratación para “hacer frente a aglomeraciones de trabajo imprevistas”.

tas leyes han ido aumentando el porcentaje de personas trabajadoras o de horas/año trabajadas por personas no socias hasta llegar al 50% de algunas leyes autonómicas.

En este momento son las leyes de las comunidades autónomas de Andalucía¹³ (art. 90) y Castilla y León¹⁴ (art. 100.6) las que permiten una mayor presencia de personas trabajadoras no socias en sus CTA. En ambos casos el límite es el 50%, aunque cambia el parámetro para el cómputo. En la ley andaluza es el 50% del total de jornadas legales realizadas por las personas socias trabajadoras en cómputo anual y en la castellano-leonesa es el 50% de horas/año realizadas por las personas socias trabajadoras. La ley de Cantabria¹⁵ (art. 100.6), amplía este límite hasta el 60% pero teniendo en cuenta que el número de horas/año a realizar por trabajadoras con contrato de trabajo indefinido no podrá ser superior a ese 30%. La ley madrileña rebaja este porcentaje en un punto. El límite es el 49% del total de horas por año realizadas por las personas socias trabajadoras¹⁶. La extremeña establece el límite en el 40% del total de horas/año realizadas por las personas socias trabajadoras¹⁷. Y la aragonesa el 35%, así mismo de horas/año trabajadas por personas socias trabajadoras¹⁸.

La mayoría de las leyes autonómicas y la ley estatal (art. 80.7) establecen un límite del 30% de horas/año trabajadas por personas socias trabajadoras. Son las leyes de Asturias¹⁹ (art.151), Illes Balears²⁰ (art.116.5), Canarias²¹ (art. 103), Castilla la Mancha²² (art. 123.1), Cataluña²³ (art. 131), Euskadi (art. 103.4), Galicia²⁴ (art. 110.1), La Rioja²⁵

13. Ley 14/2011, de 23 de diciembre de Sociedades Cooperativas Andaluzas (LCAnd).

14. Ley 2/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León (LCCL).

15. Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria (LCC).

16. Art. 103.1, Ley 2/2023, de 24 de febrero, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid (LCM).

17. Art. 147.1, Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura (LCEx).

18. Art. 72.4, Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón (LCAr).

19. Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas (LCAs).

20. Ley 5/2023, de 8 de marzo, de sociedades cooperativas de las Illes Balears (LCIB).

21. Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias (LCCa).

22. Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha (LCCM).

23. Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas (LCCat).

24. Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia (LCG).

25. Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja (LCLR).

(art. 110.1), Murcia²⁶ (art. 104.6), Navarra²⁷ (art. 67.2) y Comunitat Valenciana²⁸ (art. 89.4) las que comparten ese límite.

Las consecuencias de la superación de los límites legalmente establecidos no son las mismas en las distintas leyes; puede constituir infracción leve, grave²⁹ o muy grave³⁰, según la ley de que se trate. En este último caso, puede conllevar la descalificación y disolución de la cooperativa³¹.

Sin embargo, a la hora de computar las horas o jornadas realizadas por las personas trabajadoras no socias, la mayoría de las leyes excluyen del cómputo el trabajo asalariado desempeñado por varios grupos de personas³²; lo que supone un incremento del volumen de trabajo asalariado frente al cooperativo. La LC³³ (art. 80.7) excluye a los trabajadores integrados en la cooperativa por subrogación legal, así como a aquellos que se incorporen en actividades sometidas a esa subrogación; a los que se negaren explícitamente a ser socios trabajadores; a los que sustituyan a socios trabajadores o asalariados en situación de excedencia o incapacidad temporal, baja por maternidad (o paternidad), adopción o acogimiento³⁴; a los que presten su trabajo en centros de traba-

26. Ley 8/2006, de noviembre 16, de Cooperativas de la Región de Murcia (LCRM). La referencia es la del número de trabajadores con contrato indefinido, que no podrá superar el 30% del total de socios.

27. Ley Foral 14/2006, de 11 e diciembre, de Cooperativas de Navarra (LCN). En este caso sin las exclusiones a las que se hará referencia más adelante. El parámetro es el de jornadas legales realizadas.

28. Decreto legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de cooperativas de la Comunitat Valenciana (LCV), modificado en 2023, tras la reforma laboral de 2021, para incrementar el 10% vigente hasta ese momento y aceptar el límite del 30 % de personas trabajadoras con contrato de tiempo indefinido respecto de del numero total de personas socias trabajadoras. Puede superarse ese porcentaje si hay personas trabajadoras contratadas indefinidamente a tiempo parcial que no superen el 30-de las horas trabajadas por personas socias trabajadoras.

29. Así la LCE, art. 158.3. g), que alude expresamente a la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena excediendo los límites legalmente regulados como falta grave.

30. LCAr art. 94.6. b), expresamente también, se califica como falta grave superar los límites previstos para la contratación de trabajadores por cuenta ajena por tiempo indefinido. Así mismo, LCG, art. 139.2.1.g), LCLR 140.1.3 c), LCAs 205.3.c) y LCV 117.4. a)

31. Así, art. 116.1.b) LC, art. 95.1.a) LCAr, art. 141.1.b) LCG, 141.5 b) LCM, 142.1.f) LCLR, 138.5.b) LCCL, art. 206.1.c) LCAs, y art. 185.1.b) LCEx. Todas ellas hacen referencia a la infracción de normas imperativas o prohibitivas (en algunas cuando se pruebe convivencia para lucrarse).

32. Las leyes de Navarra y Extremadura, no recogen listado alguno de excepciones en este sentido.

33. Vid. con detalle COSTAS COMESAÑA, Julio, ob. cit. pp. 1462-1471.

34. La LCE, entre otras, añade a este supuesto el de la conciliación familiar (art.103.4.c). Y la LCAs el riesgo durante el embarazo, así como el trabajo de quienes sustituyan a los que estén ejercitando un cargo público o en excedencia (art. 151.1c); en el mismo sentido la LCC (art. 100.6 f), y la LCLL (art.100.6.c).

jo de carácter subordinado o accesorio, a los contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias cuando la cooperativa actúe como empresa de trabajo temporal; los que tengan contratos en prácticas o para la formación y los contratados en virtud de cualquier disposición de fomento del empleo de personas con discapacidad³⁵.

Las leyes autonómicas recogen además otros supuestos, de forma que el catálogo no es uniforme. Por ejemplo, la LCE (art. 103.f, i) añade el trabajo realizado por alumnado de cooperativas dedicadas a la formación, orientación e intermediación laboral en programas de empleo y formación y el trabajo realizado por las personas trabajadoras incorporadas como consecuencia de un contrato de la cooperativa con la administración o con empresas, consorcios, fundaciones y demás entidades participadas mayoritariamente por las administraciones públicas. La LCAs, los contratados conforme a disposiciones de fomento del empleo (art.151.1f). La LCCM trabajadores y trabajadoras contratados para cubrir necesidades cíclicas derivadas de actividades de temporada cuya duración no exceda de seis meses (art.123.2. d). La LCG, el personal a tiempo parcial que no supere un 20% de la jornada media habitual en el sector del que se trate, o su equivalente en horas/año y el personal asalariado contratado para sustituir a cooperativistas que desarrollen tareas de carácter representativo (art. 110.1. fy g). La LCM, los trabajadores incluidos en los colectivos previstos en el art. 2 de la Ley 44/2007 para la regulación del régimen de las empresas de inserción. La LCV excluye las personas vinculadas a la cooperativa con un contrato de tiempo indefinido fijo-discontinuo (si bien, el número de estas personas trabajadoras no podrá ser superior al número de personas socias activas en ese momento (art. 89.4.e).

Ciertamente, no es fácil identificar un criterio al que respondan todas estas exclusiones³⁶, más allá de la búsqueda de una ampliación de los supuestos de excepción. Por otra parte, algunas leyes autonómicas permiten a las cooperativas superar esos límites, si las necesidades objetivas de la empresa lo requieren. En el caso de la LCE, ello es válido para un periodo de tres meses, que puede ser superado si se solicita autorización motivada al departamento del gobierno competente en materia de trabajo. En caso de silencio, se entiende concedida la autorización (art. 103.4). De la misma manera, las leyes de Aragón (art. 72.4.III), Cantabria (art.100.6), Castilla La Mancha (art. 123.2, sin el plazo de tres meses sin autorización previa), Extremadura

35. La LCE exige una discapacidad del 33%, excepto en las CTA que hayan sido calificadas y reconocidas como centros especiales de empleo.

36. Hay autores que entienden que para el cómputo no deben tenerse en cuenta los socios trabajadores en estado de suspensión, excedencia o en periodo de prueba, e incluso los que trabajando en la cooperativa no lo hacen en las actividades que definen el objeto social, en la actividad cooperativizada, vid. CHAVES RIVAS, Antonio: "De las cooperativas de trabajo asociado". En: *Cooperativas. Comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio*, Tomo I (coord. García Sánchez, José Aristónico), Consejo General del Notariado, Madrid, p. 584.

(art. 147, sin hacer mención de la necesidad justificada), Galicia (art.110.2), Madrid (art.103.1, que exige una simple comunicación al Registro de Cooperativas) y Murcia (art.112.6, con un límite de tres meses). Por último, las leyes aragonesa y vasca flexibilizan esos porcentajes en las cooperativas pequeñas³⁷.

Con la aplicación de todas estas excepciones, con mayor o menor extensión en función de la concreta ley aplicable, se llega a situaciones en las que el peso de las personas trabajadoras no socias en el desarrollo de la actividad cooperativizada es mayor que el de las personas socias. De ahí que sea importante analizar su encaje en una sociedad, la cooperativa, que se asienta sobre principios de adhesión abierta, gestión democrática o participación económica.

3. La posición de las personas trabajadoras no socias en las cooperativas

Las leyes de cooperativas no prestan demasiada atención a la situación de las personas trabajadoras no socias en las cooperativas de trabajo asociado, a pesar de la importancia cuantitativa que su participación puede tener. No deja de ser lógico, porque regulan la relación societaria de sus miembros, que no existe en el caso de las personas asalariadas³⁸. Pero sí hay varias referencias, que incorporan derechos de participación, que interesa analizar.

A las personas trabajadoras no socias de las cooperativas se les aplica la normativa laboral, contenida en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria, así como los convenios colectivos correspondientes³⁹. Pero, por una parte, de acuerdo

37. Vid. art. 72.4.IV LCA, que permite a las cooperativas pequeñas contratar sin ese límite en los cinco primeros años de su constitución, si bien esa contratación no podrá exceder de cinco trabajadores y art. 103.4 LCE, que permite a las cooperativas de menos de ocho personas socias trabajadoras emplear a dos personas asalariadas.

38. Vid. al respecto ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier: *La participación de las personas socias y de las personas trabajadoras en las cooperativas para determinar las condiciones de trabajo. Un análisis desde la perspectiva de la Ley de Cooperativas de Euskadi*, Dykinson, Madrid, 2022. Sobre la controvertida naturaleza de la relación entre el socio trabajador y la cooperativa de trabajo asociado, recientemente, SORIANO CORTÉS, Dulce: "Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo", *CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 38, 2021, pp. 11-54, en especial, pp.15-21 y PÉREZ CAMPOS, Ana I.: "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, en especial, pp. 72-81.

39. Sobre el contenido de su derecho a participar en la configuración de sus condiciones de trabajo, ARRIETA IDIAQUEZ, Francisco Javier, ob.cit. pp. 19-41.

con las distintas leyes de cooperativas, gozan de una expectativa de acceso a la condición de socias, siempre que cumplan los requisitos legales y estatutarios previstos. Ello deriva del principio cooperativo de puerta abierta, que está más o menos abierta en las distintas leyes autonómicas. Algunas recogen un derecho de acceso, otras solo una expectativa. Por otra parte, hay leyes que reconocen un derecho de participación en los resultados positivos de las cooperativas a sus personas trabajadoras no socias. Nos ocupamos de ambas formas de participación en los siguientes apartados.

Más allá de la denominada participación financiera, principal objeto de este trabajo, es también de interés conocer con qué posibilidades de participación en la gestión cuentan las personas trabajadoras no socias. No haremos sino una breve referencia que sirva para tener una primera idea de cuáles son los derechos que la normativa reconoce a estas personas en las cooperativas. Pues bien, hay leyes que recogen alguna posibilidad de que participen, por medio de sus representantes, en la gestión⁴⁰ de la empresa cooperativa desde sus órganos. Así, la Ley de Cooperativas estatal, en su art. 33, dispone que, cuando la cooperativa tenga más de 50 trabajadores con contrato por tiempo indefinido y esté constituido el comité de empresa, uno de ellos, que será elegido por el comité, formará parte del consejo rector como miembro vocal⁴¹. La Ley de Cooperativas de Euskadi en su art. 53 regula la comisión de vigilancia⁴², órgano de supervisión, obligatorio en cooperativas de 100 o más personas socias. En aquellas que tengan más de 50 con contrato laboral, un/una representante de éstas podrá formar parte de la comisión de vigilancia, si los estatutos lo contemplan. No se trata, ciertamente, de un régimen de participación muy ambicioso, pero muestra alguna sensibilidad con el tema.

Otras leyes se limitan a dejar en manos de los estatutos la creación de otros órganos de carácter consultivo o asesor, que podrían introducir alguna forma de participación⁴³. Estos órganos establecidos en los estatutos podrían tratar sus condiciones laborales, la supervisión de las mismas, la formación de las personas trabajadoras no

40. Sobre el tipo de decisiones que pueden englobarse en esta participación, vid. OTXOA-ERRARTE, R. "La participación de las personas trabajadoras en la gestión de la empresa". En *¿Una empresa de todos? En: La participación del trabajo en el gobierno corporativo* (coord. Moreno Izquierdo, José Ángel & Estrada López, Bruno), Catarata, Madrid, 2022, pp. 27 y ss.

41. La misma disposición se recoge en las leyes canaria (art. 48.1.VI), cántabra (art. 44.4), castellano-leonesa (art. 41.5 LCCM), extremeña (art. 50.6, para las sociedades con más de 30 personas trabajadoras con contrato indefinido o cuando los estatutos lo prevean en caso de un número inferior), gallega (art. 43.2), madrileña (art. 39.1.III), murciana (art. 49.3) y navarra (art. 37.3.1).

42. No es un órgano que pueda intervenir directamente en la gestión, vid. art. 56 LCE,

43. Vid. LCA art. 45, LCAs (art. 42.2), LCCa (art.58.1), LCCM (art.41), LCCL (art. 29.4), LCCat (art. 42.2), LCV (art.29), LCIB (art. 49.2) y LCLR (art. 33.1).

socias a través del fondo de educación y promoción, las medidas de prevención de riesgos laborales, etc. Pero, también sería necesario avanzar algo más y escuchar la voz de las personas trabajadoras no socias en la gestión de temas que vayan más allá de las condiciones de trabajo que les afectan más directamente.

También es teóricamente posible que las personas trabajadoras, o sus representantes, formen parte de los consejos rectores en calidad de consejeras no socias⁴⁴. Las leyes de cooperativas en sus últimas reformas han ido ampliando el porcentaje de posibles personas consejeras no socias presentes en el consejo⁴⁵. Sin embargo, las exposiciones de motivos de las mismas, que justifican el cambio de criterio, se asientan en la necesidad de profesionalizar el órgano de gestión de las cooperativas⁴⁶. Lo que se busca es incorporar al órgano de gobierno profesionales externos que modernicen la gobernanza de la cooperativa para mejorarla y garantizar su sostenibilidad⁴⁷. El nuevo modelo de gestión se ha acercado, con estas reformas, al esquema legalmente establecido para las sociedades de capital. Ello hace previsible que el incremento de personas consejeras no socias no vaya destinado, precisamente, a la incorporación de las personas trabajadoras no socias o sus representantes.

Teniendo en cuenta la regulación que las leyes de cooperativas hacen del derecho de las personas asalariadas a solicitar el ingreso en la cooperativa (*infra* 3), hay que tener presente que, en muchos casos, su incorporación es una mera expectativa, no un derecho de admisión. Ni siquiera en los casos en que tengan contratos de duración indefinida con una antigüedad que justificaría esa incorporación de acuerdo con las necesidades de la cooperativa. Por lo que podrán permanecer con ese estatus incluso toda su vida laboral. Y no hay que olvidar, que dadas las exclusiones para el cómputo de los límites de personas asalariadas que hacen las distintas leyes, el porcentaje de personas trabajadoras no socias en las CTA puede ser muy elevado.

En estos casos, tratándose de sociedades de las que se presume tienen un gobierno democrático, no estaría de más articular una forma más intensa de participación en

44. ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier, *ob.cit.*, pp. 41-43.

45. La LCE de 2019 (art. 43.2) ha ampliado su número hasta la tercera parte del número de personas consejeras (la Ley de 1993 lo limitaba hasta la cuarta parte). También la ley andaluza (art. 38.2 LCAnd), la balear (art. 62.6 LCIB), la extremeña (art. 50.6 LCEX), la riojana (art. 48.1 LCLR) o la navarra (art.37.3. II) recogen este límite. Finalmente, las leyes asturiana (art. 61.1 LCAs) y castellano-leonesa (art. 42 LCCL), no exigen que las personas administradoras sean socias.

46. RODRIGUEZ ALVAREZ, María Pilar & OTXOA-ERRARTE GOIKOETXEA, Rosa: “De la administración y representación de la Cooperativa”. En: *Glosa de la Ley de Cooperativas de Euskadi*, Consejo General de Cooperativas de Euskadi, Vitoria-Gasteiz, 2021, p. 158.

47. Se ha entendido que la falta de profesionales especializados en el sector habría supuesto una grave rémora a la hora de afrontar problemas graves en momentos de incertidumbre.

la gestión de las personas trabajadoras no socias. Más cuando desde las instituciones europeas ya se han aprobado distintas resoluciones en las que se pide que se garantice a las personas trabajadoras la participación en la toma de decisiones de las empresas a las que prestan sus servicios⁴⁸. Tanto más en las que se definen como participativas o participadas. La Resolución del Parlamento Europeo de 19 de enero de 2017⁴⁹, recordó esa necesidad citando a las empresas de economía social, como las cooperativas, como un buen ejemplo de cómo crear un empleo de calidad, apoyar la inclusión social y promover una economía participativa. La de 22 de octubre de 2020⁵⁰ destacó que para que la aplicación del Plan de recuperación de la Unión Europea tuviera éxito era necesario un diálogo social adecuado a todos los niveles, con la implicación efectiva de los interlocutores sociales, y subrayó la importancia de reforzar los derechos de los trabajadores como herramientas fundamentales para la democracia y la integración. En la misma fecha se aprueba otra sobre gobernanza empresarial sostenible⁵¹, en la que se insiste en la necesidad de una mayor participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones en las empresas. Y con fecha 10 de marzo de 2021⁵² se pide que las directivas sobre información y consulta se utilicen para garantizar los derechos de los representantes de los trabajadores a participar en el establecimiento y aplicación de estrategias de diligencia debida en sus empresas. Sería conveniente que todas las empresas, especialmente las cooperativas respecto de sus personas trabajadoras no socias, fueran sensibles a estas recomendaciones y articularan más vías de participación democrática de las personas que prestan sus servicios como asalariadas. Recoger en todas las leyes de cooperativas fórmulas comprometidas con la participación es indudablemente necesario.

Así lo ha entendido también la ACI en su interpretación del segundo principio cooperativo (control democrático por parte de los miembros)⁵³. En sus Notas de

48. Sobre los primeros pasos dados desde dichas instituciones, vid. ENCISO SANTOCILDES, Marta: "La participación de los trabajadores en la empresa y su promoción desde las instituciones europeas". En: *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (dir. Fajardo García, Gemma), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 229-248.

49. Resolución del Parlamento Europeo sobre un pilar europeo de derechos sociales, 2016/2095 (INI).

50. Resolución del Parlamento Europeo sobre políticas en materia social y empleo en la zona euro 2020, 2020/2079 (INI).

51. Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2020, sobre una Europa social fuerte para unas transiciones justas 2020/2084 (INI).

52. Resolución con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa, 2020/2019 INL.

53. <https://www.ica.coop/sites/default/files/2021-11/Guidance%20Notes%20ES.pdf>, p. 26.

orientación para los principios democráticos, se dice que la democracia “también implica fomentar el espíritu democrático dentro de las cooperativas, una tarea interminable y difícil pero fundamental y valiosa desde el punto de vista social”. Señala que “es importante que (las personas trabajadoras) tengan voz dentro de las estructuras democráticas de la cooperativa”, porque “son partes interesadas cruciales que quieren contribuir a la cooperativa y verla prosperar”. Inicialmente, parece apuntar a que esa participación podría consistir en su presencia en el consejo rector o, al menos, en su participación en la elección del mismo, pero no lo hace de forma indubitada. Reconoce que “no existen mecanismos perceptivos para garantizar que los empleados tengan voz”, pero advierte de que con esa participación la actividad de la empresa cooperativa será más fuerte y resistente”.

4. La incorporación de las personas trabajadoras a la cooperativa en calidad de socias (participación en el capital)

Como se ha dicho, cuando se habla, en general, de participación de las personas trabajadoras en las empresas suele distinguirse entre participación en la gestión y participación financiera. Esta última puede ser en los beneficios o en el capital. La aportación de capital ya implica participación en la gestión y en los beneficios, más en la cooperativa de trabajo asociado, en la que el control de la sociedad está en manos de las personas socias trabajadoras, que gozan de esa doble cualidad. La participación en el capital (en el ámbito cooperativo habría que hablar, más propiamente, de incorporación a la cooperativa) está regulada en las leyes de cooperativas; regulación que hay que integrar con el contenido de los estatutos.

La LC (art. 80.8) establece que, en las CTA que rebasen el límite de trabajo asalariado, 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 siguientes⁵⁴ desde que pudo ejercitar el derecho⁵⁵ y reúne los demás requisitos estatutarios. A contrario sensu, no hay derecho de admisión mientras la

54. Pasado el plazo el derecho decae, más allá de ese plazo la persona trabajadora podrá solicitar su ingreso, pero la cooperativa no está obligada a su admisión, vid. SANZ SANTAOLALLA, Francisco Javier: “Clases de cooperativas: Cooperativas de trabajo asociado”. En: *Glosa a la Ley de Cooperativas de Euskadi* (dir. Merino Hernández, Santiago), 2021, p. 373. En contra, CHAVES RIVAS, Antonio, ob. cit., p. 586.

55. No aclara la ley si la cooperativa está obligada a poner en conocimiento de las personas trabajadoras el hecho de haber superado el límite legal de trabajo asalariado, que es la base del derecho de admisión. Habrá que entender, que, mientras no lo hace, no puede iniciarse el cómputo del plazo.

cooperativa se mantenga dentro los límites legales (con todas las excepciones a las que ya se ha hecho referencia). En este caso, el carácter abierto de la cooperativa se traduce en un derecho a solicitar el ingreso, no en un derecho de admisión⁵⁶. El efectivo ingreso dependerá de la decisión de la cooperativa basada en la idoneidad del solicitante⁵⁷, por una parte, y en las necesidades y/o capacidad de la cooperativa en función de su dimensión, capacidad productiva, o necesidades organizativas, por otra⁵⁸. En la misma línea se pronuncian la LCAs (art. 151.2), la LCC (art.100.7), la LCMu (art.104.7) y la LCE (art. 103.5), si bien, en este último caso, la antigüedad requerida es de un año y el plazo para solicitar la admisión de doce meses.

Otras leyes de cooperativas no limitan el derecho de admisión de las personas trabajadoras con contrato indefinido a los supuestos en los que se rebase el límite legal. La Ley navarra es la más “generosa” con el derecho, dispone que “el trabajador con contrato de trabajo por tiempo indefinido y más de un año de antigüedad en la cooperativa deberá ser admitido como socio trabajador, sin periodo de prueba, si reúne los demás requisitos y así lo solicita. (art.67.3.II)⁵⁹. No establece plazo alguno para esa solicitud, por lo que hay que entender que podrá hacerse en cualquier momento. La ley aragonesa dispone que “el trabajador con contrato indefinido con más de dos años de antigüedad que reúna los requisitos establecidos en los estatutos deberá ser

56. In extenso, sobre el principio de puerta abierta, en concreto de la puerta de entrada, vid. VARGAS VASSE-ROT, Carlos: “El principio cooperativo de puertas abiertas (adhesión voluntaria y abierta). Tópico o realidad en la legislación y práctica societaria”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 27, 2015, pp. 168 y ss., quien, tras analizar las distintas leyes cooperativas vigentes en España, concluye que se entiende como un principio meramente programático; también, BENITEZ GARCÍA, Rufino: “Confluencia en torno al principio de puertas abiertas. Especial referencia a las modificaciones recientes en el ordenamiento español”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 38, 2021, p. 136, afirma que el principio posee un carácter informador, “que puede o no hallar plasmación en las disposiciones jurídicas, dado su carácter flexible, careciendo de fuerza jurídica vinculante”. Y que “como regla general, puede afirmarse que no existe tal derecho (al ingreso)”, p. 138. De “puerta cerrada, pero susceptible de ser abierta” habla ESCRIBANO GUTIERREZ, 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, p. 55.

57. A este respecto, sería importante que la contribución para la educación y promoción cooperativa y otros fines de interés público, se destinara a la formación y educación no solo de las personas socias, sino también de las personas trabajadoras no socias. Vid. en este sentido ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier, ob. cit. p. 45.

58. LASSALETTA GARCÍA, Pedro Javier: “Tipos de socios y otras formas de participación social”. En: *Tratado de Derecho de Cooperativas*, I (Dir. Peinado Gracia, Juan Ignacio), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, p. 221.

59. Hay que decir que el impacto de la reforma laboral aprobada por el Real Decreto Ley 32/2021 ha llevado a las cooperativas navarras a plantearse el desarrollo de la debatida figura del socio de duración determinada. Sobre la misma, vid. LLOBREGAT HURTADO, María Luisa: “Posición jurídica del socio (I): clases de socios, adquisición de la condición de socio, derechos y obligaciones y responsabilidad”. En: *La Sociedad Cooperativa en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas* (coord. Alonso Espinosa, Francisco José), Comares, Granada, 2001, pp. 132-133.

admitido como socio, previa solicitud y una vez superado el período de prueba si éste se hubiese previsto en los estatutos, no pudiéndosele exigir el cumplimiento de obligaciones superiores a las ya efectuadas por los socios existentes” (art. 72.4). Sin exigir período de prueba, el mismo requisito plantea la ley canaria (art. 103.4). Las leyes de Extremadura (art. 147.3) e Illes Balears (art. 116.6) exigen tres años de antigüedad y la solicitud del ingreso por parte de la persona trabajadora en un plazo de 6 meses, en ambos casos sin necesidad de que supere un periodo de prueba. Por último, la ley de cooperativas de La Rioja amplía hasta cinco años la antigüedad necesaria para que una persona trabajadora con contrato indefinido deba ser admitida como socia trabajadora por la cooperativa (art.110.2), lo será sin pasar un periodo de prueba y el ejercicio de su derecho no está sometido a plazo.

El resto de las leyes de cooperativas (las de las comunidades de Andalucía, Cantabria, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia, Madrid, y Valencia) no recogen disposiciones específicas para las cooperativas de trabajo asociado en cuanto al derecho de incorporación a la cooperativa de sus asalariadas/os. Por lo tanto, serán los estatutos los que deberán, en su caso, configurar ese derecho de admisión. Si no lo hacen, se aplicará el régimen general dispuesto para todas las cooperativas, las personas trabajadoras podrán solicitar su ingreso, y el consejo rector tendrá que admitir o rechazar la solicitud, expresando los motivos⁶⁰. Resolución que será recurrible, también por las personas socias, ante la comisión de recursos, si la hubiera, o ante la asamblea general.

El derecho de participación en el capital o, dicho de otro modo, la puerta de entrada a las cooperativas, está más o menos abierta dependiendo de la ley aplicable. Está claro que al dimensionar esa apertura es necesario tener presentes los intereses de las personas que quieren acceder a la cooperativa⁶¹ y las necesidades de ésta. Pero, algunas de las soluciones ofrecidas por las leyes autonómicas no parecen conseguir un equilibrio razonable entre ambos, alejando a la cooperativa de ese modelo de adhe-

60. Sobre la forma de entender el silencio por parte del consejo rector, vid. BENITEZ GARCÍA, Rufino, ob. cit. pp. 155-156.

61. Indica ESCRIBANO, “El difícil tránsito...” ob. cit. p. 57, que “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”, especialmente en las pequeñas cooperativas en las que no sería infrecuente la “autoexplotación”. Por otra parte, el derecho de negociación colectiva se sustituye por el derecho a participar en la elaboración de estatutos que definen los derechos profesionales de los socios, que en las cooperativas con mayor número de socios son aprobados por los órganos en los que la incidencia de los propios socios está limitada (p. 58).

sión voluntaria y abierta, gobernanza democrática y participación económica de sus miembros, y acercándola al de las sociedades de capital⁶².

También respecto del régimen aplicable a las sociedades laborales, integrantes como las cooperativas de la economía social, se ha criticado que la Ley no facilite que el mayor número posible de personas trabajadoras, que voluntariamente lo requiera, tenga derecho de acceder a la condición de socia⁶³.

5. El derecho a la participación en los excedentes disponibles

El tercer principio cooperativo⁶⁴ hace referencia a la participación económica de los miembros de la cooperativa. Las CTA, en cuanto desarrollan empresas que han de competir en el mercado con otras formas de empresa, principalmente las de capital, deben buscar el beneficio que garantice su viabilidad a largo plazo, deben buscar el éxito económico que genere excedentes. Pero la aplicación del resultado del ejercicio económico de las cooperativas no sigue la misma lógica que la de las sociedades de capital. En éstas la remuneración del capital juega un papel primordial, se crean, en principio, precisamente para generar una rentabilidad especulativa sobre el capital invertido. El reparto de los dividendos acordados por la junta se hará en proporción a la participación de los socios en el capital social (salvo en el caso de las sociedades de responsabilidad limitada, cuando así lo hayan recogido sus estatutos), siempre que la distribución sea posible de acuerdo con los criterios legales (art. 272 y ss. LSC). El criterio es distinto en las cooperativas. El reparto de los beneficios generados por la actividad cooperativizada no es el objetivo principal de la participación como socia/o en una cooperativa. Como ya se ha puesto de relieve, quienes eligen esta forma social para desarrollar una actividad empresarial en la que implicarse con su trabajo personal, lo hacen pensando en la cooperación como fórmula para conseguir y mantener

62. Crítico también con la regulación del ingreso de las personas trabajadores no socias en la cooperativa ESCRIBANO GUTIERREZ, Juan: “Empleo de calidad y cooperativas de trabajo asociado: trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 24, 2013, pp. 211-212.

63. GARCÍA RUIZ, Encarnación: “La participación de los trabajadores en el capital social de las sociedades laborales y sus posibles formas de financiación”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 30, 2017, p. 99.

64. Vid. sobre el mismo FAJARDO GARCÍA, Gemma: “Orientaciones y aplicaciones del principio de participación económica”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 27, 2015, pp. 205-241.

un empleo de calidad, con unas condiciones justas y con un salario que satisfaga sus necesidades, garantizando la viabilidad de su proyecto. Aún así, sí tiene lugar en las cooperativas una determinación de excedentes netos y una distribución de esos excedentes, o parte de ellos, entre sus personas socias. A diferencia de lo que ocurre en las sociedades de capital, en las cooperativas esa distribución, la adjudicación del retorno cooperativo, se hace en proporción a las operaciones, servicios o actividades realizadas por cada persona socia con la cooperativa⁶⁵. En el caso de las CTA, en función del trabajo desempeñado en la cooperativa. Es, por tanto, el trabajo, y no el capital aportado, el que determina la cuantía del retorno percibido⁶⁶.

Si en todas las sociedades tiene sentido y es beneficiosa, tanto para la sociedad como para quienes trabajan para ella, que las personas trabajadoras sean destinatarias de una parte de los beneficios obtenidos por la empresa, tanto más lo es en el caso de las cooperativas de trabajo asociado. Se entiende que la ley estatal de 1987 estableciera, de forma imperativa, la participación de las personas asalariadas en los excedentes disponibles⁶⁷. No se entiende, por el contrario, que esta disposición desapareciera de

65. Vid, por ejemplo, art. 58.4 LC o art. 70.4 LCE.

66. La ACI en sus Notas de orientación para los principios cooperativos señala que “en una cooperativa el capital sirve a la empresa, no la dirige. Toda la estructura cooperativa se concibe alrededor del capital sometido al servicio de las personas y del trabajo, y no el trabajo y las personas sometidas al capital”. Y como destino de los excedentes apunta al desarrollo de la propia cooperativa (mediante a creación de reservas), la retribución de los miembros de manera proporcional a sus transacciones con la cooperativa y la financiación de otras actividades aprobadas por los miembros. Sin embargo, con el término miembros parece hacer referencia a las personas socias, y, no tanto, a las personas trabajadoras de las cooperativas, en cuanto que se habla de “miembros que contribuyen de manera equitativa al capital de la cooperativa”. Es vinculando el tercer principio con el séptimo (preocupación por la comunidad) donde podríamos encontrar un apoyo a la participación de las personas trabajadoras no socias en los resultados positivos de las empresas cooperativas. Aunque sea de una manera muy poco precisa. En estas mismas “Notas de orientación” se dice que la preocupación por el desarrollo sostenible de las comunidades exige que las cooperativas sean buenos empleadores y se preocupen por el bienestar de sus empleados y el de sus familias. Una participación de las personas trabajadoras no socias en el éxito económico de la empresa, fruto del esfuerzo colectivo de personas socias y no socias, puede entenderse como una manifestación de “los valores éticos de honestidad, apertura, responsabilidad social y preocupación por los demás” que se recogen en el séptimo principio. En este sentido, vid. HERNÁNDEZ CÁCERES, Daniel: “El principio cooperativo de interés por la comunidad en la legislación. El fondo de Educación y Promoción como principal instrumento para su implementación”, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 144, 2023, p. 19.

67. Art. 86:1. “En las Cooperativas de trabajo asociado, la participación de cada trabajador asalariado de la Cooperativa en los resultados favorables de la misma, será igual al 25 por ciento del retorno cooperativo acreditado al socio trabajador que prestare igual o similar actividad en la Cooperativa”. En el resto de cooperativas, la asamblea general, previo informe del consejo rector, y oída la representación de los trabajadores asalariados de la cooperativa debí fijar la cuantía total de la participación de los trabajadores en los excedentes disponibles.

la ley estatal en vigor⁶⁸, haciendo depender la participación de las personas trabajadoras de las disposiciones estatutarias o de los acuerdos de la asamblea general de las cooperativas. Este cambio de postura se inició con algunas leyes autonómicas⁶⁹ y ha ido extendiéndose a casi todas ellas con las excepciones, hoy en día, de las leyes vasca, gallega y extremeña.

La ley vasca de 1993 mantuvo la obligatoriedad de la participación en resultados, que, en contra de la tendencia generalizada, ha permanecido en la nueva ley aprobada en 2019. En su art. art. 103.5. II la ley dispone que, en las CTA, las personas asalariadas que no tengan opción a ser personas socias, o mientras no puedan ejercitarla, participarán en los resultados de la cooperativa, cuando estos fueran positivos, en la proporción que han de definir los estatutos, que en ningún caso será inferior al veinticinco por ciento del retorno cooperativo reconocido a las personas socias de igual o equivalente clasificación profesional” (anteriormente, art. 99.5.II de la ley de 1993). Este mismo régimen de participación se recoge en la ley de Extremadura (art. 147.3.II). El derecho a la participación no se reconoce a todas las personas trabajadoras, sino que se limita a quienes no tengan opción de ser socias⁷⁰, por ejemplo, trabajadoras con contratos temporales por obra o servicio o por acumulación de tareas, de interinidad, pero también las que se incluyan en el porcentaje máximo de trabajo asalariado permitido por la Ley y a las que no puedan ejercitar la opción de serlo, entre otros motivos, porque no cuenten con la antigüedad mínima exigida legalmente⁷¹. No tienen derecho a participar en los resultados las personas, que, teniendo la posibilidad de ser socias, no lo soliciten en el plazo establecido para ello (doce meses desde que nazca el derecho, según el art. 103.5 LCE o seis meses, según el art. 147.3 LCEEx), ni las que hayan rechazado el ofrecimiento de la cooperativa para serlo. Esta participación se reconoce con un carácter más amplio en la ley de cooperativas de Galicia (art. 110), que no reduce la misma a los supuestos de personas que no tengan opción de ser socias⁷².

68. No se atendió la demanda de los sindicatos que plantearon una enmienda al Dictamen del Consejo Económico y Social abogando por el mantenimiento de la norma recogida en la ley de 1987, vid. PANIAGUA ZURERA, Manuel: “Régimen económico”. En: *Tratado de Derecho de Cooperativas*, I (Dir. Peinado Gracia, Juan Ignacio), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019, p. 878.

69. *Ibidem* p. 877.

70. *Vid. supra* 3.

71. *Vid. SANZ SANTAOLALLA*, Francisco Javier, *ob. cit.* p. 374. En el caso de la ley vasca, hay que recordar que el derecho a incorporarse a la cooperativa solo se reconoce en los casos en los que ésta supere el porcentaje máximo de contratación de personal asalariado permitido; la antigüedad exigida es de un año (art. 103.5). En el caso de la ley gallega no existe esa limitación para solicitar la incorporación a la sociedad y el plazo de antigüedad es de dos años (art. 110.3), en la extremeña de tres años (art. 147.3).

72. La ley alude al “personal asalariado”.

Las tres leyes mencionadas establecen un mínimo de participación que se determina en función de la cuantía asignada en concepto de retorno a las personas socias trabajadoras. Es en los tres casos el 25%. Pero esto no impide que en los estatutos pueda establecerse un porcentaje mayor⁷³. Esta retribución en concepto de participación en los resultados tiene carácter salarial, así lo reconocen todas las leyes de cooperativas⁷⁴. A efectos contables constituye gasto para la cooperativa y puede sustituirse por el complemento de similar naturaleza establecido, en su caso, por la normativa laboral, por ejemplo, una paga de beneficios prevista en un convenio colectivo de aplicación al personal asalariado. En este caso se aplicaría la prestación de mayor cuantía (art.103.5 en relación con el art.70.5 en la LEC; o art. 67.3 LCG).

Mas allá de estas tres leyes, no hay un derecho a la participación en los resultados de las personas trabajadoras, si no es por su reconocimiento en los estatutos o porque la asamblea general de la cooperativa haya acordado la distribución. La ley de cooperativas estatal (art. 58.5) menciona esta participación como una de las posibles aplicaciones de los excedentes disponibles, y lo hace sin distinguir entre cooperativas de trabajo asociado y otras, pero no va más allá. Esta es la postura de la gran mayoría de las leyes de cooperativas autonómicas. Se trata de una simple expectativa de derecho, dependiente del contenido estatutario, del acuerdo asambleario o de ambos⁷⁵. Las leyes andaluza (art. 66.2), aragonesa (art. 58.3), asturiana (art. 98.4), canaria (art. 75.4), cántabra (art. 71.7), castellano-manchega (art.88.6), castellano-leonesa (art. 74.5), catalana (art. 81.6), balear (art.93.4), riojana (art. 72.3) madrileña⁷⁶ (art.58.4.f), murciana (art. 80.5), navarra (art. 52.1) y valenciana (art. 68.3) establecen que las cooperativas podrán reconocer y concretar en sus estatutos, o por acuerdo de la asamblea, el derecho de su personal trabajador asalariado a participar en los excedentes disponibles. También las leyes vasca y gallega recogen una disposición general en este sentido aplicable a todas las cooperativas que no sean de trabajo asociado (art. 70.5 LCE y art. 67.3 LCG).

La participación de las personas trabajadoras en los resultados de las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, se ha revelado como una estrategia que beneficia a todas las partes interesadas. Las empresas con experiencia en participación destacan que estos programas animan a las plantillas a interesarse por la marcha de la empresa

73. Si la persona asalariada deja la sociedad antes de la aprobación de las cuentas anuales, puede calcularse su participación en función de los resultados del ejercicio precedente.

74. Art. 58.5 LC o art. 70.5 LCE, entre otras.

75. PANIAGUA ZURERA, Manuel, ob, cit. p. 878.

76. La ley anterior, en su art. 60.2.e), sí imponía la participación en los resultados de las personas trabajadoras de las CTA.

y crean sentimiento de pertenencia y de compartir objetivos comunes. Para la empresa es, además, un instrumento de retención del personal cualificado. El resultado es un incremento de la productividad y una mejora de la competitividad de la empresa. Mayores retribuciones en las etapas de buenos resultados y menores en las de peores resultados ofrecen una flexibilidad que proporciona estabilidad y permite a todos los integrantes de la empresa pensar a largo plazo. Para las personas trabajadoras, la participación es una oportunidad para constituir un patrimonio adicional al que permitirían sus ingresos salariales ordinarios. Y tiene una influencia positiva en la motivación y la satisfacción en el trabajo. Esto último, en parte, porque el funcionamiento de los programas de participación supone haber generado, previamente, un entorno de confianza basado en la transparencia y la credibilidad de los datos ofrecidos por la empresa⁷⁷. Así mismo, la participación en resultados contribuye a una distribución más equitativa de la riqueza y crea una mayor cohesión social.

Como ya se ha dicho, si la participación en resultados tiene sentido en cualquier empresa, más aún en las cooperativas de trabajo asociado. Además de por las consecuencias positivas de la misma para todas las partes, porque la diferenciación, con carácter permanente, de distintas clases de trabajadores en una sociedad que nace para crear condiciones favorables y estables de trabajo para sus miembros es algo, de algún modo, incoherente. La diferenciación entre personas trabajadoras que perciben una cuantía “extraordinaria”, más allá del salario acordado, que depende de los resultados obtenidos por el esfuerzo colectivo, por el trabajo conjunto de la plantilla, y las que no tienen derecho a esa participación, quizá merezca una reflexión por parte de las cooperativas. Otra cosa es que la remuneración no sea de la misma cuantía, porque los beneficios se apliquen también a la asunción del riesgo de la empresa, que corresponde a las personas socias trabajadoras. Solo estas últimas tendrían derecho a esa parte de los excedentes distribuibles.

6. Conclusiones

Las cooperativas de trabajo asociado, al igual que las sociedades laborales, son un referente de participación de las personas trabajadoras en las empresas, tanto en el contexto europeo como mundial. Han sido mencionadas en distintos estudios y en

77. Es importante que la las decisiones sobre participación (personas beneficiarias, cuantías, procedimiento, destino de los beneficios – paga de beneficios, aportación a capital, a fondos de pensiones...-) se tomen entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras, lo que contribuye a mejorar el diálogo en el seno aquella. El éxito del modelo implantado suele depender de la confianza que todas las personas implicadas depositen en el mismo.

resoluciones institucionales como instrumento de promoción de una participación que se considera garante de creación, calidad y estabilidad en el empleo. Cuando se hace esa referencia se piensa en que las personas trabajadoras gozan de una doble condición, ponen al servicio de la empresa societaria su trabajo personal, pero son, al mismo tiempo, sus titulares. Y, como tales, gozan de derechos de participación en los resultados y en la gestión. Sin embargo, las CTA pueden también contar para el desempeño de la actividad cooperativizada con personas asalariadas, que no son titulares de la empresa y que no gozan, en general, de esos derechos de participación. Simplemente, están sometidas a la legislación laboral. Cuando su presencia en las sociedades iguala, o incluso supera, la de personas socias trabajadoras, surge la pregunta de hasta qué punto las sociedades cooperativas se distinguen de algunas sociedades de capital. Y esto no es extraño teniendo en cuenta, por una parte, los porcentajes de contratación asalariada permitidos por algunas leyes y, por otra, las exclusiones reconocidas por esas mismas leyes a la hora de computar las horas realizadas por el personal asalariado. Esta realidad puede empañar la imagen de sociedades participativas, democráticas, que se atribuye a las cooperativas. Por ello, es necesario hacer una reflexión sobre la participación, a todos los niveles, de las personas trabajadoras no socias en las CTA.

Su participación en la gestión de la empresa no está prevista en todas las leyes de cooperativas de nuestro país. En muchas de ellas queda en manos de los estatutos o de los socios y gestores de las mismas, y de que éstos apuesten por sistemas de gestión de carácter menos vertical, más horizontal, donde tenga cabida la participación en la toma de decisiones de todas las partes implicadas en el éxito empresarial, donde, sin duda, se incluyen las personas trabajadoras socias no socias. Es conveniente activar más mecanismos de participación de todas las personas trabajadoras de las CTA. De forma institucionalizada o de manera informal, con carácter previo a la toma de decisiones y/o en una fase de evaluación, sobre productos y procesos, sobre formas organizativas y condiciones de trabajo, a nivel de puesto de trabajo, de equipo, de centro de trabajo, etc. A este respecto, nuestras leyes de cooperativas son quizá demasiado tímidas al regular o permitir esa participación.

La participación en el capital se articula a través de la admisión como socias de las personas asalariadas. Como sucede en tantos otros temas, la regulación de la admisión de las personas trabajadoras como socias es distinta según la ley que se analice. Las diferencias, en cuanto a la “apertura” de la puerta de entrada, son de calado. Como ya se ha indicado, por ejemplo, en Euskadi solo tienen un derecho a ser admitidas, lo que implica que la cooperativa debe incorporarlas como socias, las personas trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado que superen el 30% del límite de contratación asalariada establecido de en la Ley (ello sin computar todos

los supuestos de excepción contemplados en la misma). Siempre que tengan un contrato indefinido con una antigüedad de un año, lo hayan solicitado dentro del plazo establecido de un año y cumplan con los requisitos estatutariamente establecidos. Mientras que, en Navarra, debe ser admitida toda persona trabajadora con contrato de trabajo por tiempo indefinido y más de un año de antigüedad, siempre, claro está, que cumpla con los requisitos estatutariamente establecidos y lo solicite. Entre ambas opciones, las leyes de cooperativas plantean diferencias en cuanto a la antigüedad requerida para incorporarse como socias, que va de uno a cinco años. Y hay leyes que ni siquiera contemplan especificidades para las cooperativas de trabajo asociado, por lo que no se recoge un derecho de admisión que vaya más allá del de solicitar la misma al consejo rector.

Sería muy deseable hacer una reflexión sobre estas diferencias y aproximar las soluciones teniendo en cuenta la identidad de las cooperativas, en general, y de las de trabajo asociado, en particular. Una sociedad que se define como abierta “a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de la filiación”, debería plantearse si es conforme con ese principio el mantener un 30% o un 50% de sus personas trabajadoras con contrato indefinido (incluso más si se tienen presentes las excusiones a la hora de fijar ese límite) sin derecho a incorporarse a la misma en calidad de socias. Aunque tengan el derecho a solicitarlo. Aceptando, evidentemente, que siga habiendo en las cooperativas personas trabajadoras no socias. No se trata de renunciar a las “operaciones con terceros”, que siempre han sido parte de la realidad de las cooperativas de trabajo asociado.

Para estas personas trabajadoras que no tengan opción de ser socias de la cooperativa, o mientras no puedan ejercitar esa opción, deberían articularse otras formas de participación. Como se ha visto, en algunas de las leyes ya se prevé su participación en los resultados. Es coherente con la naturaleza de la sociedad cooperativa y es positiva para incrementar la competitividad de la empresa cooperativa y para generar un mejor clima laboral. Aunque en estos momentos prácticamente todas las cooperativas, bien a través de sus estatutos, bien por medio de acuerdos de la asamblea, tienen la posibilidad de hacer a sus personas trabajadoras destinatarias de parte de los excedentes distribuibles, no estaría de más que fueran las leyes de cooperativas las que establecieran la obligatoriedad de esa participación, cosa que algunas ya hacen.

En definitiva, hay un claro margen de mejora en nuestras leyes de cooperativas en lo que respecta a la participación de las personas trabajadoras no socias en todos los ámbitos. Las últimas reformas legales han aproximado el régimen de las cooperativas al de las sociedades de capital. Sería deseable que, en lo que a participación se refiere, fueran las cooperativas las que señalaran el camino a las sociedades de capital, siendo, como es, la participación de las personas trabajadoras uno de los retos que todas las

empresas tendrán que asumir si quieren mejorar su competitividad en un mundo sometido a continuas e intensas transformaciones, que precisarán de todo el talento disponible en las mismas para afrontar con éxito su futuro.

Bibliografía

- ALFONSO SÁNCHEZ, Rosalía (2016): “Formas jurídicas de trabajo asociado en la economía social”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Dir. Fajardo García, Gemma), Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 79-110.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (2015): *Notas de orientación para los principios cooperativos*, 2015. Disponible en: <https://www.ica.coop/es/medios/biblioteca/research-and-reviews/notas-orientacion-principios-cooperativos>
- ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier (2022): *La participación de las personas socias y de las personas trabajadoras en las cooperativas para determinar las condiciones de trabajo. Un análisis desde la perspectiva de la Ley de Cooperativas de Euskadi*, Dykinson, Madrid.
- BENGOETXEA ALKORTA, Aitor (2018): “La participación de las personas trabajadoras en España: ¿oportunidad fallida, o crónica de un fracaso anunciado?”. En: *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Dir. Fajardo García, Gemma), Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 289-322.
- (2016) “La contribución de las cooperativas de trabajo asociado a la creación y mantenimiento del empleo”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Dir. Fajardo García, Gemma), Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 123-139.
- BENITEZ GARCÍA, Rufino (2021): “Confluencia en torno al principio de puertas abiertas. Especial referencia a las modificaciones recientes en el ordenamiento español”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 38, pp. 127-167. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.38.20639>
- CHAVES RIVAS, Antonio (2001): “De las cooperativas de trabajo asociado”. En: *Cooperativas. Comentarios a la Ley 27/1999, de 16 de julio* (Coord. García Sánchez, José Aristónico), Tomo I, Consejo General del Notariado, Madrid, pp. 573-638.
- COSTAS COMESAÑA, Julio (2019): “Cooperativas de trabajo asociado”. En: *Tratado de Derecho de Cooperativas*, II, (Dir. Peinado Gracia, Juan Ignacio), Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 1451-1508.

- ENCISO SANTOCILDES, Marta (2018): “La participación de los trabajadores en la empresa y su promoción desde las instituciones europeas”. En: *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Dir. Fajardo García, Gemma), Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 229-248.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan (2022): “El difícil tránsito a la condición de socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n° 40, pp. 41-81.
DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.40.22016>.
- (2013): “Empleo de calidad y cooperativas de trabajo asociado: trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n° 24, pp. 199-224.
- FAJARDO GARCÍA, Gemma (2016): “Naturaleza jurídica de la relación entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador. Consecuencias”. En: *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Dir. Fajardo García, Gemma), Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 229-264.
- (2015): “Orientaciones y aplicaciones del principio de participación económica”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n° 27, pp. 201-241.
- GARCÍA RUIZ, Encarnación (2017): “La participación de los trabajadores en el capital social de las sociedades laborales y sus posibles formas de financiación”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n° 30, pp. 85-119.
- HERNÁNDEZ CÁCERES, Daniel (2023): “El principio cooperativo de interés por la comunidad en la legislación. El fondo de Educación y Promoción como principal instrumento para su implementación”, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, n° 144, pp. 1-23. DOI: <https://doi.org/10.5209/reve.87970>
- LASSALETTA GARCÍA, Pedro Javier (2019): “Tipos de socios y otras formas de participación social”. En: *Tratado de Derecho de Cooperativas I* (Dir. Peinado García, Juan Ignacio), Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 219-293.
- LLOBREGAT HURTADO, María Luisa (2001): “Posición jurídica del socio (I): clases de socios, adquisición de la condición de socio, derechos y obligaciones y responsabilidad”. En: *La Sociedad Cooperativa en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas* (Coord. Alonso Espinosa, Francisco José), Comares, Granada, pp. 129-144.
- OTXOA-ERRARTE GOIKOETXEA, Rosa (2022): “La participación de las personas trabajadoras en la gestión de la empresa”. En: *¿Una empresa de todos? La participación del trabajo en el gobierno corporativo* (coord. Moreno Izquierdo, José Ángel & Estrada López, Bruno), Catarata, Madrid, pp. 27-42.

- (2021) “¿Sociedades participadas con cuentas en participación?”, *Revista de Derecho de Sociedades*, nº 63, pp. 229-260.
- RODRIGUEZ ALVAREZ, María Pilar & OTXOA-ERRARTE GOIKOETXEA, Rosa (2021): “De la administración y representación de la Cooperativa”. En: *Glosa de la Ley de Cooperativas de Euskadi*, Consejo General de Cooperativas de Euskadi, Vitoria-Gasteiz, pp. 151-191.
- PANIAGUA ZURERA, Manuel (2019): “Régimen económico”. En *Tratado de Derecho de Cooperativas I* (Dir. Peinado Gracia, Juan Ignacio), Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 659-715.
- PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel (2021): “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, pp. 55-92. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.38.20863>
- SANZ SANTAOLALLA, Francisco Javier (2021): “Clases de cooperativas: Cooperativas de trabajo asociado”. En: *Glosa a la Ley de cooperativa de Euskadi* (dir. Merino Hernández, Santiago), Vitoria-Gasteiz, pp. 365-394.
- SORIANO CORTÉS, Dulce (2021): “Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 38, pp. 11-54.
DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.38.20863>
- VARGAS VASSEROT, Carlos (2015): “El principio cooperativo de puertas abiertas (adhesión voluntaria y abierta). Tópico o realidad en la legislación y práctica societaria”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 27, pp. 133-177.