



# **PROPUESTAS PARA UNA GESTIÓN MÁS RESPONSABLE EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO**

**IX Congreso Internacional Rulescoop**

*Respuesta de la Universidad a las necesidades de la economía social ante los  
desafíos del mercado*

**Isabel-Gemma Fajardo García**  
Universitat de València  
Profesora Titular Derecho Mercantil

## **RESUMEN**

Esta comunicación tiene como primer objetivo destacar la autogestión como elemento clave de la cooperativa de trabajo asociado. A tal fin se analizan algunos rasgos distintivos de las cooperativas y cooperativas de trabajo asociado en particular, como la actividad cooperativa, el fundamento del derecho-deber de cooperar de sus miembros o los valores y principios cooperativos como normas de conducta a seguir.

La autogestión no sólo justifica el principio de control democrático por parte de los cooperativistas, sino también la responsabilidad que se asume por la gestión cooperativa. La autogestión aporta flexibilidad, competitividad y capacidad de resiliencia, pero también tiene sus riesgos, como puede ser la precarización del trabajo para salvar la empresa y con ella los puestos de trabajo.

Para evitar este riesgo se ha propuesto la laboralización del cooperativistas, esto es, la aplicación a éstos del derecho laboral como protector de derechos fundamentales. Sin embargo, consideramos que esa no es la vía adecuada.

Los riesgos denunciados deben superarse a través de una mejora de la gestión económica y organizativa de la cooperativa, y para ello es fundamental la información, la formación y la educación cooperativa de sus miembros. Estos deben ser los objetivos que deberían potenciarse y no debería ser tan difícil cuando tanto la Administración Pública como las organizaciones cooperativas, incluso las propias cooperativas tienen por ley el deber de atender estos fines y la necesidad de contar con recursos suficientes para ello.

## **PALABRAS CLAVE**

Cooperativa de trabajo asociado; Actividad económica; Valores y Principios; Autogestión; Derecho Laboral.

## **ÍNDICE**

1. Introducción
2. La actividad cooperativa y el fondo común.
3. El derecho y deber de cooperar.
4. Valores y principios en la regulación de las cooperativas.
5. La actividad cooperativa, clave para alcanzar el fin de la cooperativa y para comprender su peculiar naturaleza.
6. La autogestión cooperativa: ventajas y riesgos.
7. Sobre la aplicación del derecho laboral a los cooperativistas o la apuesta por la información, formación y educación cooperativa.

Conclusiones

Bibliografía

Abreviaturas

Principales disposiciones citadas.

## 1. INTRODUCCIÓN

La Cooperativa de Trabajo Asociado (CTA) puede entenderse desde un punto de vista socio-económico, como una agrupación de personas que se unen para trabajar conjuntamente en un proyecto que les garantice una ocupación a largo plazo y en las mejores condiciones posibles.

Desde un punto de vista jurídico, la CTA es una forma de organizar una actividad empresarial a la que, por concurrir ciertas características y cumplir ciertas formalidades, se le reconoce personalidad jurídica, y a partir de ahí, se le somete a ciertas normas que regulan su funcionamiento y en ocasiones su fomento. Algunos ordenamientos tienen una forma jurídica específica para la cooperativa (Alemania, Portugal o España), o para algunos tipos de cooperativa (Francia), mientras que en otros ordenamientos no existe una forma específica. En estos casos los promotores deben adoptar las formas jurídicas preexistentes, definidas por la ley, como asociación (Holanda) o sociedad (Italia o Francia en relación con las *sociétés coopératives de production*), o bien a elección de los promotores, la forma que consideren más apropiada a sus intereses (Reino Unido o Dinamarca).

En España la cooperativa, como forma de organizar una actividad empresarial es peculiar y diferenciable de otras como la sociedad (civil o mercantil)<sup>1</sup>.

Sin embargo, en ocasiones no se aprecia bien esa diferenciación, bien por la forma en que se comportan algunas cooperativas o bien por cómo son reguladas o tratadas por la Administración. Hay una tendencia generalizada a extender la aplicación de la normativa sobre sociedades de capital a las cooperativas, reduciendo las notas distintivas de éstas a mínimas peculiaridades (voto no proporcional al capital o presencia de socios que son a su vez usuarios de la cooperativa). De igual forma hay una tendencia a suprimir los rasgos característicos del cooperativista, identificándolo con un cliente o trabajador más de la cooperativa, que se diferencia básicamente porque tiene alguna aportación en el capital.

En esta breve comunicación queremos, destacar algunas peculiaridades de las CTA que consideramos importante salvaguardar, así como, proponer también algunas mejoras en su gestión que en nuestra opinión potencien sus capacidades.

## 2. LA ACTIVIDAD COOPERATIVA Y EL FONDO COMÚN.

La sociedad, al igual que la cooperativa, también se constituye para desarrollar actividades económicas. Pero lo hace necesariamente a partir de un fondo común aportado desde un primer momento por los socios y con la finalidad de emplearlo para obtener unas ganancias repartibles. La sociedad necesita de un fondo común inicial (o capital) para adquirir con el mismo los factores de producción que le permitan desarrollar su actividad empresarial (comprar mercancías, contratar trabajadores, etc.).

---

<sup>1</sup> La sociedad se define como contrato por el cual dos o más personas se obligan a poner en común dinero, bienes o industria, con ánimo de partir entre sí las ganancias (art. 1665 Código Civil).

En la cooperativa no es esencial crear ese fondo común inicialmente, al menos en muchas cooperativas, puesto que son los cooperativistas los que aportan o se comprometen a aportar directamente a la actividad económica una buena parte de esos factores productivos necesarios. Según el tipo de cooperativa de que se trate, sus miembros aportan dinero, bienes o servicios. Estos bienes no se destinan al capital de la cooperativa, ni es necesario que la cooperativa los adquiera previamente para poder utilizarlos<sup>2</sup>.

Aportar esos factores y recursos (trabajo, mercancías, bienes, servicios o dinero) a la actividad económica de la cooperativa, es la principal obligación que asumen los cooperativistas, sea en el momento en que constituyen la cooperativa (contrato de constitución), o posteriormente cuando es admitida su solicitud de ingreso (adhesión al contrato).

Por otra parte, la actividad que lleva a cabo la cooperativa no tiene como principal objeto obtener beneficios repartibles, sino satisfacer la necesidad que comparten sus miembros, o promocionar sus intereses, en las mejores condiciones posibles. El objetivo que debe perseguir la CTA en concreto es asegurar un trabajo para todos sus miembros en las condiciones que éstos decidan. Es de suponer que querrán un trabajo estable, bien remunerado, con prestaciones sociales, etc.; pero en definitiva, en las condiciones que ellos acuerden.

El capital no es un elemento esencial en la cooperativa, ni para su constitución ni en lo sucesivo. Tampoco para los cooperativistas constituye un incentivo aportar capital. La participación en el capital no determina la medida de los principales derechos del cooperativista (al voto y al excedente). Como excepción, la asamblea general puede acordar retribuir el capital social (intereses), siempre que los resultados lo permitan y dentro de ciertos límites máximos que suele establecer la ley.

Lo relevante en la cooperativa es en cambio, el compromiso que asume el socio de participar en la actividad cooperativa. Y es a partir de los resultados de esa actividad como la cooperativa va a conformar sus principales recursos (reservas). Esos resultados (excedentes) también pueden distribuirse entre los miembros, pero en este caso, no en proporción al capital aportado, sino a su participación en la actividad cooperativa (anticipos y retornos)

No obstante y a pesar de su menor relevancia, muchas legislaciones suelen exigir que los socios realicen aportaciones al capital de sus cooperativas, sobre todo en el momento inicial. Estas contribuciones que son en ocasiones meramente testimoniales para el volumen de actividad de la cooperativa (como en las cooperativas de viviendas

---

<sup>2</sup> Distinto es el caso en aquellos ordenamientos en que no existe un tipo específico para la cooperativa sino que previamente debe adoptar la forma jurídica de asociación o sociedad. Cuando una cooperativa debe constituirse previamente como sociedad de capital, la condición del socio deriva de su aportación a capital y su obligación de trabajar será fruto de una prestación accesoria societaria o contractual ad hoc. Si en cambio se constituyen como asociación, sociedad civil o sociedad mercantil personalista, el asociado o socio puede aportar su trabajo al fondo común (o capital) como un socio industrial o de trabajo. En estos casos los frutos de su trabajo pertenecen a la asociación o sociedad, y a cambio el trabajador recibe el derecho al reparto de los resultados.

o de consumidores), cumplen ante todo una función similar a las cuotas de afiliación a una asociación, confirman la voluntad de asociación del interesado y contribuyen a hacer frente a los gastos de la entidad.

Pero el recurso al capital puede ser muy importante en otros casos. Cuando la cooperativa precisa de financiación y no son suficientes sus reservas, recurrir a sus asociados es una opción más cooperativa y sobre todo más conveniente para la cooperativa, que recurrir al mercado financiero. La aportación del cooperativista sea como recurso ajeno, sea a capital social, debe de ser posible y debe de incentivarse.

También es conveniente habilitar cauces para que personas no cooperativistas puedan contribuir a financiar la cooperativa cuando sea necesario. Estas relaciones van a generar dependencias y posibles conflictos de intereses entre los cooperativistas y los inversores, por lo que si bien deberían ser posibles, su uso debería limitarse y potenciarse en cambio la financiación a partir de los cooperativistas y sobre todo, a partir de la actividad cooperativa con la constitución de reservas. De admitirse socios de capital, debe garantizarse que el control de la cooperativa recaerá en todo momento en los cooperativistas.

A pesar de la utilidad que el capital puede aportar a la cooperativa, insistimos en que son las reservas y su fortalecimiento lo que mejor puede contribuir al desarrollo de la cooperativa y a sus fines. Fomentar el capital en detrimento de las reservas potencia la individualidad de los miembros, dificulta el acceso de nuevos miembros (pues se tiende a exigirle una contribución similar a los demás) y se pone en riesgo la viabilidad de la cooperativa cuando varios miembros causan baja o amenazan con hacerlo. Las reservas, como patrimonio común generado por los cooperativistas, son la mejor expresión del esfuerzo común, de la ayuda mutua (generacional e inter-generacional), favorece la libre adhesión de sus miembros, y aporta estabilidad patrimonial a la cooperativa.

### **3. EL DERECHO Y DEBER DE COOPERAR.**

Desde el punto de vista de las personas asociadas puede decirse que, a diferencia del socio de una sociedad, que cumple fundamentalmente el papel de inversor; el miembro de una cooperativa es fundamentalmente un trabajador, un consumidor o un proveedor de bienes y servicios.

Los miembros de la cooperativa se unen para co-operar, esto es para trabajar, consumir o comercializar (con o sin previa transformación) bienes y servicios, conjuntamente, de forma organizada y con las ventajas que reporta la personalidad jurídica de la cooperativa (firma común, responsabilidad limitada, etc.)

En el caso de una CTA, sus miembros, que han de ser personas con capacidad para trabajar y en condiciones de poder hacerlo, se unen para trabajar conjuntamente en un proyecto que les garantice una ocupación (presumiblemente) estable y en buenas condiciones.

Los cooperativistas por el mero hecho de serlo están obligados a participar en la actividad cooperativa, esto es a trabajar en el proyecto común, y si no lo hacen (salvo por causa justificada) pueden ser sancionados e incluso expulsados de la cooperativa.

Así mismo el socio tiene derecho a que la cooperativa satisfaga su interés, esto es, le proporcione trabajo estable y de calidad, y en todo caso, en las mismas condiciones que al resto de miembros. Esta es la finalidad para la que se constituye la cooperativa y debe ser el principal objetivo a cumplir por sus administradores y directivos. Por supuesto, esta obligación no siempre podrá satisfacerse o hacerse en igualdad de condiciones. Si este incumplimiento no está debidamente justificado, el cooperativista debe ser compensado por los perjuicios sufridos. En todo caso, el cooperativista tiene el recurso de causar baja en la cooperativa, y si ello se debe al deficiente servicio prestado por aquella, estaría más que justificado, de igual forma que la cooperativa podría expulsarle si no cumple sus compromisos en las condiciones mínimas exigibles, conforme a los estatutos y acuerdos adoptados.

Es erróneo, al menos en España diferenciar en el cooperativista una relación societaria (o cooperativa) como propietario de la empresa y otra relación (laboral) como trabajador. El cooperativista es trabajador como condición y consecuencia de ser cooperativista. Existe una única relación, como ocurre con el socio industrial en las sociedades personalistas, con la diferencia que éste es socio porque aporta su trabajo al fondo común (y por tanto los resultados de dicho trabajo pertenecen a la sociedad); mientras que el cooperativista no aporta su trabajo al fondo común sino que la obligación que asume es la de trabajar en común (co-operar) con los demás miembros de la cooperativa.

Los derechos y deberes del cooperativista son los que indica la ley de cooperativas, los estatutos, reglamentos y acuerdos de su cooperativa. Es erróneo, salvo que la ley lo exija expresamente, tener que suscribir un contrato para ser cooperativista, ni de compraventa, ni de prestación de servicios, ni de trabajo. Cosa distinta es que un trabajador de la cooperativa solicite ser cooperativista, en ese caso, de ser admitido, su relación laboral se extingue cuando nace la relación cooperativa. No se produce una yuxtaposición de relaciones, sino que su condición ha cambiado de trabajador asalariado a cooperativista.

#### **4. VALORES Y PRINCIPIOS EN LA REGULACIÓN DE LAS COOPERATIVAS.**

La CTA como cualquier cooperativa debe actuar conforme a los principios y valores que le son propios y que deben inspirar su actuación. Esos principios y valores extraídos de la experiencia cooperativa, gozan de reconocimiento internacional no sólo por parte de las propias cooperativas y de sus organizaciones representativas como la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), que son quienes velan por su mantenimiento, actualización y difusión, sino también por parte de las principales organizaciones inter-

gubernamentales como Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Comisión Europea (en el caso de Europa).

Valores como la Autoayuda, la Autorresponsabilidad, la Democracia, la Igualdad, la Solidaridad, la Honestidad, la Transparencia, la Responsabilidad y la Vocación social; y principios como el de Adhesión voluntaria y abierta; Gestión democrática por parte de los socios; Participación económica de éstos; Autonomía e independencia; Educación, formación e información; Cooperación entre cooperativas o Interés por la comunidad (Declaración ACI. Manchester 1995).

Estos principios suelen contenerse en los textos legales que regulan las cooperativas o bien se exige su presencia en los estatutos como requisito previo para la calificación de una entidad como cooperativa. Pero al margen de su imposición externa, las cooperativas en su funcionamiento ordinario deben conducirse de conformidad con estos valores y principios si quieren asegurar su viabilidad.

La legislación cooperativa suele regular aspectos de la organización y actuación de la cooperativa para asegurar que cumple con las características que le identifican; que sus órganos asumen ciertas competencias y responden de sus decisiones; que se protegen los derechos básicos de sus miembros (socio-políticos y económicos) o que se protege el patrimonio en garantía de las responsabilidades que se contraen con socios y con terceros. A partir de este mínimo, la cooperativa debe ser libre para regular su organización y funcionamiento, adoptando los acuerdos que sean necesarios. Acuerdos que, siendo respetuosos con la ley y no lesionando los derechos de socios y terceros, obligarán a todos sus miembros y en particular a quienes se ocupan de la administración y dirección de la cooperativa, que son quienes deberán ejecutarlos.

## **5. LA ACTIVIDAD COOPERATIVA, CLAVE PARA ALCANZAR EL FIN DE LA COOPERATIVA Y PARA COMPRENDER SU PECULIAR NATURALEZA.**

Otra de las principales diferencias entre una sociedad y una cooperativa estriba en cómo se lleva a cabo la actividad económica principal. Se entiende por actividad cooperativa, aquella que se desarrolla para atender directamente el fin cooperativo, esto es, satisfacer las necesidades de sus miembros o promocionar sus intereses. En dicha actividad participan directamente los cooperativistas, como receptores o prestadores de servicios; y sus resultados se distribuyen entre aquellos en atención a dicha participación. En la sociedad la actividad se desarrolla con la finalidad de generar beneficios que permitan remunerar la inversión realizada por los socios, no asumiendo éstos ningún compromiso de participar en dicha actividad.

Pero las anteriores no son las únicas peculiaridades de la actividad cooperativa. Así como en la sociedad y sobre todo en la sociedad de capital, la gestión de la actividad económica corresponde exclusivamente a los administradores (art. 209 LSC); en la cooperativa se diferencian dos niveles. Los cooperativistas reunidos en asamblea son los que establecen las líneas maestras o política general que debe seguir la gestión

(art 21.1 LC) mientras que la gestión propiamente dicha corresponde en exclusiva a los administradores. Los administradores, en el desarrollo de sus funciones deben respetar no sólo la ley y los estatutos, sino también la política general que han fijado los socios reunidos en asamblea (art. 32.1 LC).

Esta mayor competencia que asumen los cooperativistas al fijar la política general que debe desarrollar la cooperativa a través de su actividad económica se justifica porque los objetivos que deben perseguir los administradores en una sociedad y en una cooperativa son diferentes. En la sociedad deben gestionar actividades con el fin primordial de obtener ganancias que incrementen el patrimonio de la sociedad y por ende la inversión de sus socios, y se supone que los administradores son los que tienen la información necesaria y los recursos suficientes para saber cómo deben cumplir ese objetivo. En la cooperativa en cambio, los administradores deben satisfacer las necesidades o promocionar los intereses de los cooperativistas en las mejores condiciones posibles. La actividad desarrollada por la cooperativa debe tener ese objetivo, y por tanto importa y mucho conocer cuáles son esas necesidades e intereses y cómo podrían satisfacerse mejor en opinión de los cooperativistas. En una cooperativa de viviendas, son los cooperativistas los que deben decidir cómo deben ser las viviendas y su entorno; en una cooperativa de consumidores, serán estos los que determinen qué tipo de productos debe adquirir o producir la cooperativa; en una cooperativa de trabajadores, son éstos los que deciden cómo quieren trabajar y en qué condiciones. Sería un error pensar que la única finalidad de la cooperativa es construir viviendas, suministrar productos a los cooperativistas o garantizarse un trabajo. Las necesidades de los socios y sus intereses los deben determinar ellos. Los administradores y directivos lo que deben gestionar es cómo conseguir ese objetivo.

Tomar decisiones sobre cómo satisfacer mejor las necesidades e intereses de los cooperativistas no puede considerarse una intromisión en las competencias de los administradores. Ahora bien, estas cuestiones deberán tratarse en asamblea general, y los cambios que se planteen en relación con la actividad cooperativa deberán ser posibles y estar justificados. Los administradores son los que están en mejores condiciones para hacer propuestas de mejora de la gestión a los cooperativistas para que estos las aprueben si lo consideran conveniente.

Esta peculiaridad de la cooperativa es lo suficientemente relevante como para constituir uno de los principales principios cooperativos. Según el principio cooperativo de Gestión Democrática en su primera parte: *“Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones”* Según el Informe que acompaña a este principio: *“Esta frase destaca que los miembros gestionan sus cooperativas en última instancia; también recalca que lo hacen de forma democrática. Además reafirma el derecho de los socios de involucrarse activamente en la fijación de políticas y en la toma de las decisiones claves”*.

En definitiva, las cooperativas no solo son empresas auto-gestionadas en cuanto son gestionadas por sus usuarios, sino que las líneas maestras de esa gestión las deben marcar los cooperativistas, por decisión mayoritaria, debidamente convocados y reunidos en asamblea general. La ejecución en cambio de esas políticas debe

corresponder a los socios designados para llevar a cabo la administración de la cooperativa<sup>3</sup>.

Esa delegación de facultades lleva implícito el derecho-deber de controlar la actuación de los administradores. Estos deben trabajar para conseguir el fin de la cooperativa y deben dar cuenta periódica de sus logros y nuevos retos. Así mismo, los cooperativistas deben recibir puntual información sobre la marcha de la cooperativa cuando lo soliciten (art. 16.3 LC) y deben poder hacer propuestas a la asamblea para que ésta se pronuncie y en su caso, pueda impartir instrucciones al consejo rector o someter a autorización la adopción por dicho órgano de decisiones o acuerdos sobre determinados asuntos (art. 21.1 LC) como también es posible en cualquier sociedad.

El informe de la OIT sobre la *Resiliencia de las cooperativas en tiempos de crisis* (2014) destaca la participación y el control de los asociados en la cooperativa como clave de su éxito. Porque –dice- asegura la cohesión entre los asociados; reduce la asunción de riesgos por lo que la empresa es más sostenible; proporciona ventajas informativas a la empresa que le permiten mejorar su gestión con los asociados, y por último, destaca que la participación de los asociados crea oportunidades para que éstos persigan otros objetivos más allá del mero éxito empresarial.

La única desventaja que se señala es que los asociados pueden no estar motivados para participar en el gobierno de la organización. Pero –advierte-, si los asociados no tienen el control de la cooperativa, los gerentes pueden desnaturalizar la empresa en su propio beneficio. En conclusión, es necesario implementar o intensificar los mecanismos y hábitos de control en la cooperativa. Desde exigir información más amplia y detallada en la Memoria del ejercicio económico o –en su caso- en el Informe de gestión; crear comisiones en el seno de la asamblea para tratar temas específicos (control de la gestión, necesidades de formación, elección de cargos, resolución de conflictos, política de ingreso y baja de miembros, modificación del reglamento o de los estatutos, etc.). Si los cooperativistas deben involucrarse en la gestión y en el control de su cooperativa, con mayor razón, deben hacerlo si se trata de una CTA. La propia ACI destaca esa mayor implicación de los miembros trabajadores en la gestión diaria de la cooperativa.

## **6. LA AUTO-GESTIÓN COOPERATIVA: VENTAJAS Y RIESGOS.**

La auto-gestión cooperativa implica no sólo que los cooperativistas controlan directa o indirectamente la gestión de la cooperativa, sino que asumen el riesgo de la misma (auto-responsabilidad). Se trata de un riesgo limitado, en la medida en que la adopción de la forma cooperativa va a conllevar en la mayor parte de los ordenamientos, la

---

<sup>3</sup> La administración de la cooperativa suele encomendarse a los cooperativistas designados en asamblea general. No obstante, no es esencial que sólo cooperativistas ocupen estos cargos, también podrían incorporarse, como en algunos ordenamientos se reconoce, otras personas cuya experiencia o conocimientos pueden ser útiles para la gestión de la cooperativa. En estos casos, suele exigirse que la mayoría de los miembros del consejo sean cooperativistas. Esta posibilidad no excusa a la cooperativa de tener que asegurar a sus miembros la información y formación suficiente para que puedan desarrollar adecuadamente las funciones y cargos que les correspondan.

responsabilidad exclusiva del patrimonio cooperativo por las deudas contraídas en el ejercicio de su actividad.

Pero si bien el cooperativista no responde de las deudas contraídas por la cooperativa más allá de la pérdida de los recursos transferidos a la misma (capital social), sí asume cierto riesgo empresarial derivado de su participación en la actividad cooperativa. El cooperativista debe asumir el coste de construcción de su vivienda cooperativa y el coste de producción y distribución de los bienes y servicios que adquiera a través de la cooperativa, aunque este coste exceda del previsto. Por la misma razón, la remuneración por los bienes y servicios aportados a la actividad cooperativa por cada miembro (incluido el trabajo prestado), dependerá de los ingresos obtenidos en el mercado y de los gastos que dichos ingresos hayan generado. En la medida en que la cooperativa no adquiere para sí los factores de producción que aportan sus miembros a la actividad cooperativa, no tiene más deber que el de gestionarlos en las mejores condiciones posibles para los cooperativistas, pero no garantizar una retribución.

Dicho lo anterior, debe destacarse el importante papel que juegan las reservas de la cooperativa en estos casos, para poder garantizar al menos una retribución mínima a todos los cooperativistas por su actividad. Así mismo, los socios aspirarán a tener cubiertas otras necesidades sociales (previsión social, prestaciones sanitarias, pensiones, formación, educación, ocio, etc.), para lo cual se hace preciso contar con recursos suficientes.

Para que la cooperativa pueda hacer frente a las necesidades e intereses de sus miembros, debe haberse nutrido con anterioridad, reservas para ese fin o tener reservas de libre disposición. Esto exige previsión y responsabilidad en el uso de los recursos de la cooperativa, para evitar el vaciamiento de su patrimonio o su distribución no equitativa.

La auto-gestión no solo permite atender mejor las necesidades e intereses de los cooperativistas, sino que también aporta ventajas empresariales a la cooperativa. Algunos estudios realizados señalan que la clave de la mayor competitividad de la empresa cooperativa está sobre todo en la participación de sus socios en la actividad económica y en sus resultados, porque incrementa la productividad, y la capacidad de supervivencia de la cooperativa (Morales, 2006; o más recientemente Sabín, F., Fernández, J.L. y Bandrés, I. 2013). Estas conclusiones –señalan algunos autores– deben orientar la gestión cooperativa, en el sentido de fortalecer las relaciones de cooperación, lo cual *“(N)o significa que los directivos de las cooperativas deban olvidar objetivos de eficacia y eficiencia que son importantes en cualquier empresa, pero sí que deberían supeditarlos al mantenimiento de la relación socio-cooperativa basada en el compromiso de éste”* (Moyano, Puig y Bruque, 2008).

Así mismo, entre los factores de resistencia a la crisis y de resiliencia, se han señalado entre otros los siguientes (Sabín, Fernández y Bandrés, 2013):

- a) La estructura de propiedad de la empresa que hace que los trabajadores como propietarios tengan un especial interés por el éxito a largo plazo de su

organización, y sean más flexibles a la hora de organizarse y determinar las condiciones de trabajo, asumiendo determinados sacrificios si ello permite la continuidad de la cooperativa.

- b) La capacidad de las cooperativas para decidir colectivamente adaptar las condiciones laborales en función de las circunstancias del mercado.
- c) La flexibilidad frente a las condiciones del mercado, que le permite ajustar el modelo de negocio a las variaciones del mercado. La capacidad de reacción es más rápida puesto que quienes tienen que tomar las decisiones (cooperativistas) tienen un conocimiento directo de la situación.
- d) La gestión democrática, que es clave a la hora de determinar el futuro de la empresa y su capacidad de adaptación y resistencia.
- e) La inter-cooperación o el trabajo en red, lo que permite compartir recursos, ahorrar gastos y afrontar conjuntamente cómo satisfacer las necesidades de los cooperativistas<sup>4</sup>.
- f) El carácter cualificante de la cooperativa, pues contribuye a mejorar la empleabilidad de sus miembros, bien sea para acceder al mercado, mantenerse en él o progresar de los empleos menos cualificados a los más cualificados (Díaz Bretones, 2000).

Pero la auto-gestión también tiene sus riesgos. Como estos mismos autores destacan, la capacidad para resistir y mantener los puestos de trabajo ante el deterioro de la actividad productiva puede llevar a la auto-explotación y la precariedad. Estos procesos se ponen de manifiesto especialmente en periodos de crisis como el actual, en los que el objetivo pasa de buscar la calidad en el empleo simplemente, a salvar el empleo y la empresa. Uno de los cuatro desafíos que tienen las cooperativas de trabajo asociado en un futuro inmediato, según el *Informe mundial de la OIT Cooperativas y Empleo (2014, 104)* es que “*en un momento en el que el empleo flexible y la precariedad van en aumento, el peligro de abusar del modelo cooperativo para evadir costos laborales en las empresas en general e implementar acuerdos de subcontratación si ninguna autonomía empresarial, se debe evitar para salvaguardar el modelo cooperativo*”. Desde luego, la creación de una cooperativa debe ir acompañada de autonomía y autogestión, de lo contrario puede tratarse de un fraude.

Pero en épocas de crisis no va a ser extraño que una empresa se reconvierta en cooperativa para salvar los puestos de trabajo aunque sea empeorando sus condiciones, y esta es una decisión que adoptan los mismos socios que se van a ver afectados por las nuevas condiciones. También asistimos a la creación de nuevos tipos de cooperativas (v. gr. cooperativas de impulso empresarial) que prestan asistencia en la creación o gestión de trabajos autónomos. Estos nuevos trabajos suelen ser incipientes y precarios, pero gracias a la cooperativa se llevan adelante. Esto motiva a emprender y favorece la legalización de actividades hasta ahora ocultas. Las cooperativas deben estar al servicio de las personas, y las necesidades de las personas pueden ser muy variadas y estar condicionadas a su vez, por las circunstancias.

---

<sup>4</sup> Esta cualidad presente en muchas organizaciones cooperativas, sean grupos, federaciones o resulten de acuerdos de inter-cooperación son destacados como puntos fuertes de la resiliencia de las cooperativas en épocas de crisis (Birchall and Hammond, 2009 o Roelants, Hyungsik y Terrasi, 2014).

Sin embargo, el Informe de la OIT que comentamos (2014, 112) aboga porque las políticas nacionales velen para que no se creen o utilicen cooperativas para evadir la legislación del trabajo o violar los derechos laborales, y propone que la legislación laboral se aplique a todas las empresas.

## **7. SOBRE LA APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL A LOS COOPERATIVISTAS O LA APUESTA POR LA INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y EDUCACIÓN COOPERATIVA.**

No podemos compartir en cambio, la recomendación de la OIT de aplicar la legislación laboral a las relaciones entre la cooperativa y sus miembros. En primer lugar porque la legislación laboral debería aplicarse a aquellas relaciones de trabajo en que debe protegerse al trabajador por estar en una situación de ajenidad y dependencia, y no cuando uno trabaja autónomamente o asociadamente.

El trabajador asociado tiene su propio sistema legal de protección amparado por el derecho cooperativo y en su defecto el derecho civil o común.

Lo que sí debe promoverse es la formación de los cooperativistas, administradores o no, para que conozcan mejor la cooperativa y sus responsabilidades, sepan cómo mejorar su gestión y cómo regular de forma más satisfactoria sus derechos, sus deberes y las consecuencias de su incumplimiento, tanto por su parte como por parte de la cooperativa.

El cooperativista necesita fundamentalmente información, formación y educación cooperativa. No debe extrañar por tanto que este sea uno de los Principios Cooperativos, el principio de “Educación, formación e información”.

La Administración Pública viene obligada en España a promover las cooperativas (art. 129.2 CE) y las entidades de economía social, y ello implica en ambos casos dar formación a los cooperativistas (art. 108.2 LC y art. 8 LES). La ley reconoce al cooperativista el derecho a la información necesaria para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones (art. 16.2 f), pero en cambio, no se le reconoce el derecho a la formación ni a la educación cooperativa<sup>5</sup>. Tampoco la cooperativa tiene obligación legal alguna de atender la formación y educación de sus miembros, a pesar de que tiene que constituir y nutrir anualmente un “Fondo de Educación”, pues este no es un fin a cumplir necesariamente con dicho fondo (art. 56 LC). Parece que la responsabilidad de velar por la formación y educación de los cooperativistas deberá recaer en las organizaciones representativas de las cooperativas. La ley establece que corresponde a éstas la formación cooperativa (art. 120. 1 b LC) y recientemente, se ha modificado la ley de cooperativas para incorporar expresamente que para el cumplimiento de los fines de este fondo se puede aportar el mismo a la unión o

---

<sup>5</sup> El art. 16. 2h) LC sólo reconoce un derecho de formación, limitada a los socios trabajadores, y a la formación profesional adecuada para realizar su trabajo.

federación a la que esté asociada la cooperativa (art. 56.2 LC reformado por Ley 5/2015).

Podríamos proponer medidas legales para promover la tan necesaria participación de los cooperativistas en la gestión de su cooperativa, pero hay que comenzar por motivar a estos para que se empoderen. Para ello es primordial conocer la cooperativa, sus derechos y responsabilidades como miembros, y las posibilidades que la cooperativa puede ofrecerles. Es esencial por tanto comenzar por la formación y la educación de los cooperativistas. Sin esta base difícilmente la cooperativa conseguirá sus objetivos, puesto que son los cooperativistas los encargados de gestionar o controlar la cooperativa y en todo caso marcar su rumbo.

Insistir en aplicar a los cooperativistas los derechos propios de los trabajadores asalariados, para protegerles contra sí mismos, es como tratar de combatir los síntomas en lugar de combatir la enfermedad. La autonomía y flexibilidad que tienen los cooperativistas para decidir cómo gestionar la cooperativa y como regular su participación en la actividad económica es la principal ventaja que ofrece la cooperativa a sus miembros y la que- según los estudios- favorece su competitividad y (en épocas de crisis) su capacidad de resiliencia.

Por otra parte, no debe olvidarse que la cooperativa es una asociación de personas en la que las decisiones se toman por mayoría, pero las decisiones no pueden ser contrarias a la ley, a los estatutos y reglamentos, ni discriminatorias, puesto que los cooperativistas deben ser tratados por igual. Un cooperativista que se siente agraviado o discriminado, tiene el derecho a impugnar esa decisión, para que se anule, incluso para reclamar que le indemnicen si le han causado un perjuicio.

En España, la relación entre la cooperativa y sus miembros se rige por la legislación cooperativa, los estatutos, reglamentos y acuerdos sociales adoptados en asamblea; y es la jurisdicción ordinaria la competente para conocer de las controversias derivadas de esta relación. Sin embargo si se trata de un miembro de una CTA dichas controversias se someten a la jurisdicción laboral, y serán los jueces de lo laboral los que apliquen las normas cooperativas, lo cual es una situación excepcional en su práctica diaria. Esta situación tampoco facilita la correcta interpretación y aplicación del derecho en esta área. Si al tradicional desconocimiento del derecho cooperativo que tienen los operadores del derecho, sumamos que su aplicación se encomienda a los jueces de lo laboral, el resultado, salvo honrosas excepciones es, la aplicación generalizada y *contra legem* del derecho laboral a los cooperativistas, y la inseguridad jurídica que esto genera para la cooperativa y los cooperativistas.

## **CONCLUSIONES**

La anterior reflexión pone de manifiesto muchas insuficiencias en la regulación y aplicación del derecho cooperativo, pero para concluir, creo más conveniente destacar las propuestas que a lo largo de estas páginas se hacen. Propuestas que van en la línea de formar y educar a los cooperativistas para que sepan cómo conducir su

cooperativa adecuadamente al cumplimiento de su objetivo (satisfacer sus necesidades o promocionar sus intereses en las mejores condiciones posibles). Prestando atención a la gestión eficiente y participativa de la cooperativa; a la constitución de reservas que aseguren la solvencia de la empresa, y garanticen, no sólo una remuneración estable y suficiente a los cooperativistas por su trabajo, sino que les permita cubrir otras necesidades como la formación o prestaciones sociales que todo trabajador debería tener.

Si a pesar de la buena gestión desarrollada la cooperativa entra en crisis, serán los cooperativistas por mayoría, los que tendrán que decidir, tras realizar los estudios oportunos, si la subsistencia de la cooperativa es posible y merece por tanto seguir adelante con los esfuerzos que sea necesario realizar, o no. Prevalecerá la voluntad de la mayoría, pero también deberá respetarse la voluntad de aquellos que no quieran implicarse en esa nueva fase. Ahora bien, como habrá que adoptar medidas especiales para salvaguardar el patrimonio cooperativo los posibles reembolsos deberán quedar aplazados cuando no reducidos atendiendo a la situación crítica de la empresa.

En todo caso y sea cual sea la decisión que se tome, las actuaciones de los cooperativistas deberán ser conformes con los valores cooperativos de la autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la solidaridad, la honestidad, la transparencia y la responsabilidad social.

## **BIBLIOGRAFÍA**

BIRCHALL, J & HAMMOND, L. (2009): *Resilience of the Cooperative Business Model in Times of Crisis*. Ginebra. ILO

BIRCHALL, J (2014): *Resiliencia en tiempos de crisis: el poder de las cooperativas financieras*. Ginebra, ILO.

DIAZ BRETONES, F. (2000): "Desempleo y cooperativismo", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 35, pp. 161-176.

MORALES GUTIERREZ, A.C. (2006): "Modas de gestión en el siglo XX y modelo cooperativo: Convergencias implícitas hacia una empresa de alto rendimiento", *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, Vol. 56, pp. 161-168.

MOYANO, J; F. PUIG y S. BRUQUE (2008): "Los determinantes de la competitividad en las cooperativas", *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, Vol. 61, pp. 233-249.

ROELANTS, B., HYUNGSIK, E & TERRASI, E. (2014): *Cooperativas y Empleo: un informe mundial*. CICOPA & DESJARDINS.

SABIN, F., FERNANDEZ, J.L. y BANDRÉS, I. (2013): "Factor C: Factores de resistencia de las microempresas cooperativas frente a la crisis y recomendaciones para un fortalecimiento cooperativo del sector de lo social", *Revista Vasca de Economía Social*. GEZKI, nº 9, 2013, pp. 75-100.

## **ABREVIATURAS**

**CE:** Constitución Española de 6 de diciembre de 1978

**LC:** Ley 27/1999, de 16 de julio de Cooperativas.

**LES:** Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

**LSC:** Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

## **PRINCIPALES DISPOSICIONES CITADAS.**

Ley 27/1999, de 16 de julio de Cooperativas.

<http://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-15681-consolidado.pdf>

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

<http://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-5708-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

<http://www.boe.es/buscar/pdf/2010/BOE-A-2010-10544-consolidado.pdf>