

La prestación de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado

Koldo Irurzun Ugalde



Contenido

I-Presentación: el doble canal de prestación de trabajo	3
II-Competencia constitucional y fuentes reguladoras	4
III-Composición de plantilla: equilibrios entre ambos canales de prestación de trabajo.....	5
IV-Las condiciones de trabajo de los socios en las cooperativas de trabajo asociado	6
A-Fuentes reguladoras.....	6
B-Admisión y período de prueba	7
C-Trabajo de menores.....	8
D-Tiempo de trabajo.....	8
E-Permisos.....	9
F-Retribución.....	9
G-Salud laboral.....	10
H-Régimen disciplinario	10
I-Vicisitudes durante la prestación de trabajo: subrogación y suspensión	11
1-Subrogación	11
2-Suspensión.....	12
J-Extinción de la prestación de trabajo.....	12
K-Seguridad social	14
L-Derechos colectivos	14
M-Jurisdicción competente para entender de los litigios derivados de la prestación de trabajo ...	15

I-Presentación: el doble canal de prestación de trabajo

A tenor del artículo 99.1 de la Ley 4/1993 de Cooperativas de Euskadi (en adelante LC), “son cooperativas de trabajo asociado las que asocian principalmente a personas físicas que, mediante su trabajo, realizan cualquier actividad económica o profesional para producir en común bienes y servicios para terceros.”. No obstante, la prestación de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado (en adelante CTA) puede ser realizada también por trabajadores asalariados no socios de la cooperativa. La anterior dualidad puede llevar a la presencia de personas ligadas por un vínculo diferente –socios trabajadores en un caso y asalariados en otro- realizando una misma tarea productiva a través de canales o cauces jurídicos distintos, regulados por ordenamientos diferentes, así en el caso de los socios su prestación se regirá por la normativa cooperativa, es decir por el derecho societario o mercantil, mientras que en el caso de los asalariados regirá el ordenamiento laboral con las singularidades derivadas de la ley cooperativa. En el caso de los cooperativistas, el legislador ha querido que la relación de los socios con la cooperativa sea una relación societaria a todos los efectos, incluso en el desarrollo de su trabajo. Así, estamos ante una relación societaria cuyo objeto es una prestación de trabajo o de servicios que no tiene carácter laboral. En efecto, la relación de trabajo del socio está directamente condicionada por el vínculo cooperativo y según el artículo 99.3 de la LC “la pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa”.

Este doble canal –societario para los socios y laboral para los asalariados- que rige el trabajo en una cooperativa, sin embargo, tampoco es absolutamente rígido como podrá comprobarse, especialmente por las numerosas remisiones y reminiscencias que se encontrarán en la normativa cooperativa respecto de la laboral y por los aspectos de la ley cooperativa que también serán aplicables a los asalariados.

El presente trabajo tratará de ofrecer un panorama básico sobre las singularidades de cada uno de estos canales de prestación de trabajo, sobre la base de lo dispuesto en la legislación cooperativa de la Comunidad Autónoma del País Vasco, si bien también se harán referencias a la Ley estatal 27/1999 de Cooperativas.

II-Competencia constitucional y fuentes reguladoras

Precisamente como cuestión previa habría que advertir sobre las fuentes jurídicas o normativa aplicable al caso y la distribución competencial realizada en la Constitución sobre la materia objeto de estudio.

Así, la materia referida a las cooperativas ha sido asumida por casi la totalidad de las Comunidades Autónomas en virtud del mecanismo residual del artículo 149.3 de la Constitución (“Las materias no atribuidas expresamente al Estado por esta Constitución podrán corresponder a las Comunidades Autónomas, en virtud de sus respectivos Estatutos.”), en el caso de la CAPV mediante el artículo 10.23 del Estatuto de autonomía. Ello ofrecería la posibilidad de estructurar un sistema cooperativista singular y adaptado a las especificidades del país, también en la materia de prestación de trabajo en las cooperativas pero el balance que cabe hacer, tal como se irá presentando, no permite concluir que se haya articulado un sistema cooperativista diferente del implantado a nivel estatal. Asimismo, en el ámbito estatal rige la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas, de aplicación a las sociedades cooperativas que desarrollen su actividad en el territorio de varias Comunidades Autónomas, “excepto cuando en una de ellas se desarrolle con carácter principal”, y a las que realicen principalmente su actividad en las ciudades de Ceuta y Melilla.”.

La Ley estatal cumple la función, por un lado de norma supletoria donde no se haya asumido la competencia (Cantabria) o la ley autonómica se remita a la estatal, por otro lado, de norma aplicable cuando la actividad de la cooperativa se desarrolle en dos o más Comunidades Autónomas, y en ninguna de ellas de modo principal, y finalmente en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Por otro lado, en relación al canal de regulación de la prestación de trabajo del personal asalariado de la cooperativa, regirá el derecho laboral siendo competente en materia de legislación laboral el Estado en virtud del artículo 149.1.7.

En definitiva nos encontramos con dos bloques de ordenamientos diferentes (cooperativista y laboral) con dos orígenes diferentes (autonómico y estatal) que regirán en muchos casos una misma prestación de trabajo (por ejemplo, un cooperativista y un asalariado podrían compartir el ensamblaje de un mismo electrodoméstico en la cadena de montaje de una cooperativa) que tendrá una regulación diferenciada.

Sin embargo este modelo dual de prestación de trabajo contemplado en la legislación cooperativista de la CAPV y también en la estatal no es el único posible ni existente a nivel internacional donde pueden encontrarse paradigmas diversos, desde los que obvian cualquier referencia a la posibilidad de contratar asalariados (leyes chilena o brasileña) a otros que sujetan también a los cooperativistas a la legislación laboral en cuanto a la prestación de trabajo o finalmente, modelos en los que se atribuye a la autorregulación cooperativista la determinación de este extremo sobre el marco legislativo de aplicación.

También hay que llamar la atención sobre la circunstancia de que este modelo dual, con dos tipos de vínculos diferenciados (cooperativista y asalariado) permite el tránsito entre ambas condiciones, especialmente desde el segundo hacia el primero en línea con los principios cooperativistas de adhesión libre y voluntaria a la cooperativa. A ello se dedica el artículo 99.5 de la LC que dispone que “Los Estatutos podrán fijar el procedimiento por el que los trabajadores asalariados pueden acceder a la condición de socios. 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 período de prueba, si reúne los demás requisitos y así lo solicita en el plazo de los doce meses siguientes, desde que pudo ejercitar tal derecho.”.

III-Composición de plantilla: equilibrios entre ambos canales de prestación de trabajo

En todo caso, a los efectos de esta exposición se analizará con especial detenimiento, por las singularidades que presenta, el régimen de trabajo regulado por la norma cooperativista para los socios de la cooperativa, en tanto que el trabajo de los asalariados está sujeto al régimen jurídico de cualquier asalariado en sociedades convencionales no cooperativistas, con las particularidades que ya se señalarán.

La primera de ellas, que afecta a la plantilla o composición general de quienes prestan su trabajo, es que la contratación de asalariados cuenta con unos límites máximos, que toman como referencia el número de horas/año realizadas por los mismos, y que no podrá ser superior según el artículo 99.4 de la LC al 25 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores, si bien en este mismo artículo se regulan numerosas excepciones al cómputo que permiten que el límite legal sea habitualmente superado (en particular en virtud de la contemplada en la letra a).

En concreto, no se computará la contratación de asalariados en los siguientes supuestos:

a) Las horas/año de trabajo realizadas en centros y unidades de trabajo de carácter subordinado o accesorio.

Se entenderá, en todo caso, como trabajo prestado en centro de trabajo subordinado o accesorio el prestado por los trabajadores por cuenta ajena que contraten las cooperativas para prestar servicios de duración determinada en los locales del cliente o su beneficiario y para la Administración Pública. También aquellas actividades que deba realizar la cooperativa en obras, montajes o actividades auxiliares, siempre que éstas no constituyan el objeto social principal de la cooperativa y que se presten fuera de los locales de la cooperativa por exigencias propias de la actividad, y siempre que la relación con la cooperativa no tenga carácter claramente estable y de duración indefinida.

b) El trabajo realizado por los trabajadores por cuenta ajena integrados en las cooperativas por subrogación legal, así como por aquellos que se incorporen en actividades sometidas a estas subrogaciones.

c) El trabajo desempeñado por trabajadores que sustituyan a socios trabajadores o asalariados en situación de excedencia e incapacidad temporal, baja por maternidad, adopción o acogimiento.

d) El trabajo desempeñado por trabajadores que se negasen explícitamente a ser socios trabajadores.

IV-Las condiciones de trabajo de los socios en las cooperativas de trabajo asociado

A-Fuentes reguladoras

Aún cuando asienta la supremacía del vínculo societario sobre la naturaleza laboral de la prestación de trabajo, la normativa cooperativa contempla numerosas reglas sobre las condiciones de empleo y trabajo de los socios trabajadores, que guardan gran semejanza con las normas laborales, básicamente del Estatuto de los Trabajadores.

La LC prevé, por otra parte, varias remisiones a las normas internas de la cooperativa (estatutos, reglamentos de régimen interno, acuerdos de asambleas, etc.), para completar la regulación de los términos de la prestación de los socios (período de prueba, vínculos de

duración determinada, preaviso de la baja voluntaria, compromiso de permanencia, régimen disciplinario, jornada, descansos, festivos, excedencias, etc.), a imagen y semejanza de los convenios colectivos en el mundo de los asalariados.

En concreto, pueden ser objeto de autorregulación como materias de dicho régimen la organización del trabajo, las jornadas, el descanso semanal, las fiestas, las vacaciones, los permisos, la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, las excedencias o cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo cooperativo, y, en general, cualquier otra materia directamente vinculada con los derechos y obligaciones derivados de la prestación del trabajo por el socio trabajador. Llama la atención que salvo excepciones que ya se advertirán la norma cooperativa, a diferencia de la laboral, no contenga cláusulas de garantías básicas o de derecho necesario que impidan la posible auto-explotación a la que podrían dar lugar las amplias facultades de determinación de condiciones de trabajo concedidas a los cooperativistas. Por el contrario, el derecho laboral, como derecho tuitivo que es, sí que proyectará sobre los asalariados de la cooperativa su manto protector, de donde podría hipotéticamente plantearse que el marco de derechos laborales de los cooperativistas pudiera ser más riguroso que el de sus asalariados.

En resumen, las fuentes de regulación en esta materia incluirán a la ley cooperativa, las normas laborales cuando se produzca la remisión desde la primera, los reglamentos de régimen interno y los acuerdos internos (asamblearios o de otros órganos competentes de la cooperativa).

B-Admisión y período de prueba

El acceso a la condición de socio trabajador en las cooperativas de trabajo asociado está condicionado a la participación en el capital social y en las actividades objeto de la cooperativa constituyendo su trabajo personal y directo la actividad cooperativizada.

Los extranjeros también podrán acceder a la condición de cooperativistas siempre que tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo (art. 99.2 LC), de forma que la legislación cooperativa remite así a la legislación laboral y a la de extranjería para analizar la cuestión.

Los Estatutos podrán establecer un período de prueba como requisito para la admisión como socio. En tal caso el período de prueba no excederá de seis meses. No obstante, para ocupar los puestos de trabajo que fijen los administradores, salvo atribución estatutaria expresa de

esta facultad a la Asamblea General, cuyo desempeño exija especiales condiciones profesionales, el período de prueba podrá ser de hasta dieciocho meses; el número de los referidos puestos de trabajo no podrá exceder del veinte por ciento del total de los de la cooperativa.

La propia institución del periodo de prueba de la LC (artículo 100), como su régimen jurídico, se asemeja a la prevista en el derecho laboral de donde proviene sin ninguna duda, bien que adaptada a las particularidades cooperativistas. Así, se reconoce, al igual que en las relaciones laborales comunes, a los administradores de la cooperativa, el derecho a resolver unilateralmente la relación, sin causa y sin compensación. La singularidad cooperativa reside en lo siguiente: los aspirantes a socios trabajadores no podrán ser elegidos para los cargos de los órganos de la sociedad, no estarán obligados ni facultados para hacer aportaciones al capital social ni para desembolsar la cuota de entrada y no les alcanzará la imputación de las pérdidas que se produzcan en la cooperativa durante el período de prueba, ni tendrán derecho al retorno cooperativo, sin perjuicio de su derecho a percibir de los resultados positivos la misma cuantía que se reconozca a los asalariados.

C-Trabajo de menores

Entre las escasas previsiones de derecho necesario en garantía de unas condiciones de trabajo básicas se encuentra esta (art. 99.7 LC) que afecta a la integridad física de los socios trabajadores menores de dieciocho años, los cuales, en virtud de la remisión que realiza a la legislación laboral, no podrán realizar trabajos nocturnos, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional o humana.

D-Tiempo de trabajo

Dentro de esta visión no garantista en la determinación de las condiciones de trabajo de los socios que desde otra interpretación se entenderá como una plausible delegación a la autonomía societaria, la LC ha atribuido a los estatutos, el reglamento de régimen interno o, en su defecto, la asamblea de socios, la regulación del tiempo de trabajo, en definitiva la duración de la jornada de trabajo, el descanso mínimo semanal, las fiestas y las vacaciones anuales. Esta opción difiere de la adoptada en la Ley estatal de cooperativas en la que se

aseguran unos derechos básicos de jornada máxima (cuarenta horas semanales para los menores de dieciocho años), descanso diario (doce horas) y por festivos (Natividad, año nuevo, Primero de mayo y Doce de octubre, salvo supuestos excepcionales), y vacaciones (un mes para los menores de dieciocho años y para los mayores de sesenta), similares a los del trabajador asalariado.

E-Permisos

La LC también remite esta materia a la autorregulación interna (mediante Estatutos, Reglamentos internos o acuerdos asamblearios) en relación con los socios cooperativistas. Sin embargo no es la opción más garantista. Por el contrario, en la ley estatal (en el art.83.2) se asegura una protección básica, al regular que como mínimo los socios trabajadores, previo aviso y justificación, tienen derecho a permisos por motivos similares a los reconocidos en favor del trabajador asalariado en la legislación laboral, en supuestos de matrimonio (quince días), nacimiento de un hijo o accidente o enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado (dos días, o cuatro, si se precisa desplazamiento), cambio de domicilio habitual (un día), y cumplimiento de un deber público, personal e inexcusable (el tiempo imprescindible).

Este carácter más protector de la ley estatal con los cooperativistas en comparación con la LC se refleja también en otras remisiones a derechos contemplados en la legislación laboral como los descansos previstos por la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, para los supuestos de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento y para los de paternidad y riesgo durante la lactancia, introducidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

F-Retribución

Los socios trabajadores, a tenor del art. 99.6 de la LC, tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, retribuciones denominadas anticipos laborales en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Estamos así ante una de las pocas garantías básicas de derecho necesario reguladas por la LC, en este caso, el derecho a una contraprestación mínima de subsistencia que aunque no tiene carácter salarial y se justifica como un anticipo de los excedentes de la cooperativa y no como una contraprestación por el trabajo efectivamente realizado es obvio que se emparenta

directamente con el concepto de salario tanto porque, por un lado, tiene como objeto proveer de una renta de abono mensual al socio trabajador cuya posición económica habitualmente es muy próxima a la del asalariado, y, por otro lado, toma como referencia de cara a su cuantificación el concepto del salario mínimo interprofesional. En definitiva, el legislador pese a que se resiste a abandonar la cobertura del derecho societario y trata de construir un paradigma propio para el cooperativismo se encuentra con la realidad de los hechos que lo reconduce a los elementales conceptos de la contraprestación del trabajo prestado en beneficio de una organización empresarial, propios del derecho laboral.

Tratándose de un derecho aparentemente indisponible, en casos de crisis empresarial se ha admitido su pago aplazado, o su minoración, por todas las SS TSJ Madrid 20-5-1996, TSJ Cataluña 29-10-1999, TSJ Andalucía 17-11-2000 o TSJ Navarra 24-3-1999.

A diferencia de los trabajadores asalariados, sujetos al derecho laboral, las percepciones de los socios trabajadores carecen de la protección del Fondo de Garantía Salarial ni de las garantías salariales propias de los asalariados.

G-Salud laboral

En materia de prevención de riesgos laborales, pese a la desfasada referencia del art. 99.7 de la LC (“Serán de aplicación a los centros de trabajo de estas cooperativas y a sus socios las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo.”) no cabe duda de que es de aplicación todo el bloque normativo que arranca con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, si bien debe considerarse que al no contar los socios con participación en la designación de los representantes de la plantilla (delegados de personal y comités de empresa) que actuarán como delegados de prevención serán representados por lo designados por los asalariados, si los hubiera. Nada señala la norma sobre la posibilidad de que no hubiera asalariados y por lo tanto no se constituyeran órganos de representación unitaria que se encargaran de la materia.

H-Régimen disciplinario

El régimen disciplinario de la prestación de trabajo de los socios trabajadores, regulado en el artículo 102 de la LC, guarda similitudes con el de los asalariados. Obviamente este régimen ahora estudiado regula los incumplimientos en el trabajo por parte de los socios y es distinto del que regula la disciplina societaria en virtud de la pertenencia a la cooperativa (régimen disciplinario societario)

Sobre el particular que aquí ocupa la LC señala que serán los Estatutos, el Reglamento de Régimen Interior, o en su defecto la Asamblea General, los que establecerán el marco básico del régimen disciplinario de los socios trabajadores.

Dicho régimen disciplinario regulará los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación del trabajo, las sanciones, los órganos y personas con facultades sancionadoras delegadas, y los procedimientos sancionadores con expresión de los trámites, recursos y plazos.

Como límite o garantía básica la LC contempla que la sanción más grave, la de expulsión de los socios trabajadores sólo podrá ser acordada por los administradores, contra cuya decisión el socio podrá recurrir, en el plazo de quince días desde la notificación del mismo ante el Comité de Recursos o, en su defecto, ante la Asamblea General. Aunque el acuerdo de expulsión sólo será ejecutivo desde que sea ratificado por el correspondiente órgano o haya transcurrido el plazo para recurrir ante el mismo, la cooperativa podrá suspender al socio trabajador en su empleo, conservando éste provisionalmente su derecho al anticipo laboral como si estuviera prestando trabajo.

Sin duda la LC es más parca que su homóloga ley estatal que distingue distintos niveles de regulación para el régimen sancionador. Así, el régimen sancionador general deberá establecerse en los estatutos, mientras que el régimen sancionador específico de faltas en el trabajo podrá establecerse también en el reglamento de régimen interior y también obliga a graduar las faltas en leves, graves y muy graves, extremo no exigido por la LC.

I-Vicisitudes durante la prestación de trabajo: subrogación y suspensión

1-Subrogación

La regulación de esta institución y el propio término empleado vuelven a reflejar las dificultades del legislador para construir un paradigma regulador del trabajo del socio diferenciado del propio de la legislación laboral y se limitará a importar esta categoría propia del trabajo asalariado.

Más allá, el legislador de la CAPV se ha limitado a transcribir lo contemplado en la ley

estatal de cooperativas que a su vez importa el concepto desde el derecho laboral.

En concreto, señala la LC (art. 99.9) que de conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, cuando una cooperativa de trabajo asociado cese, por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y un nuevo empresario se hiciese cargo de ésta, los socios trabajadores que vinieran desarrollando su actividad en la misma tendrán los mismos derechos y deberes que les hubieran correspondido, de acuerdo con la normativa vigente, si hubieran prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena.

Los trabajadores que se hallaran en la situación del párrafo anterior tendrán, durante un plazo de cinco años, derecho preferente de reingreso en su cooperativa de origen si en ésta se crearan nuevos puestos de trabajo de contenido similar al que ocupaban.

2-Suspensión

Suspensión o baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor

En las cooperativas de trabajo asociado, cuando se produzcan causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor que así lo hagan necesario, se podrá suspender temporalmente la obligación y el derecho del socio trabajador a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicos de dicha prestación, conservando el resto de sus derechos y obligaciones de socio.

Para ello, la Asamblea General deberá declarar la necesidad de que, por alguna de las mencionadas causas, pasen a la situación de suspensión la totalidad o parte de los socios trabajadores que integran la cooperativa, así como el tiempo que ha de durar la suspensión, y designar los socios trabajadores concretos que han de quedar en situación de suspensión.

Al cesar las causas de suspensión, el socio trabajador recobrará plenamente sus derechos y obligaciones.

J-Extinción de la prestación de trabajo

La LC es también muy escueta al regular las diversas causas que pueden dar lugar a la extinción de la prestación de trabajo, y se limita a realizar una razonable formulación

genérica (art.99.3): la pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa.

A partir de aquí, tan sólo regula con cierta precisión la relativa a la baja obligatoria justificada, en el artículo 103.2, y con gran semejanza respecto de la institución equivalente a los trabajadores asalariados en cuanto a las circunstancias habilitantes. Así, se señala que cuando por gravedad de las causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor que concurran sea necesario, para mantener la viabilidad económica de la cooperativa, reducir con carácter definitivo el número global de puestos de trabajo o el de determinados colectivos o grupos profesionales, la Asamblea General deberá determinar el número e identidad de los socios y socias que habrán de causar baja en la cooperativa. La baja, en estos casos, tendrá consideración de obligatoria justificada, y los socios y socias cesantes tendrán derecho a la devolución inmediata de sus aportaciones al capital social, conservando un derecho preferente al reingreso, si se crean nuevos puestos de trabajo de contenido similar al que ocupaban, en los dos años siguientes a la baja. Sin duda, la redacción de las causas habilitantes (económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor) con indubitable origen en el derecho laboral, plantean dudas sobre los cánones de interpretación a aplicar, dado que bajo esa misma terminología las sucesivas reformas laborales han albergado interpretaciones cada vez más flexibilizadoras de esta institución y cabe preguntarse si los mismos cánones han de ser de aplicación a la norma cooperativa.

Igualmente en los últimos años se han venido a plantear ante los Tribunales demandas que pretendían ampliar el marco de consecuencias jurídicas de la baja obligatoria justificada mediante la aplicación supletoria de la normativa indemnizatoria contemplada para los trabajadores asalariados en el Estatuto de los Trabajadores (indemnización por extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor), sin embargo en general la doctrina judicial ha entendido que tan sólo cabe dicha aplicación supletoria de la legislación laboral allí donde la legislación cooperativa no hubiera regulado determinada institución, no siendo este el caso. Si bien, también se han producido algunos supuestos, los menos y más remotos en el tiempo, en los que se ha reconocido dicho derecho indemnizatorio previsto en el artículo 50 del ET (entre otras, SSTS 24-10-1988 y 4-12-1996, STSJ Comunidad Valenciana 14-2-1996, y STSJ Andalucía 14-4-2000).

K-Seguridad social

El artículo 99.8 de la LC señala que a efectos de la Seguridad Social, los socios trabajadores están asimilados a trabajadores por cuenta ajena o a trabajadores autónomos. Será en los Estatutos de la cooperativa donde se optará por uno u otro régimen.

No cabe duda de que al afectar a la normativa de seguridad social cualquier regulación pretendida por el legislador autonómico debe adaptarse a lo establecido en la legislación estatal dado que la competencia en dicha materia se ha encomendado por la Constitución en exclusiva al Estado, de manera que no existe margen para diseñar un modelo diferenciado desde la competencia autonómica en materia de cooperativas.

De todas formas la asimilación se producirá con exclusión de la protección de Fondo de Garantía Salarial (DA 4ª.3 LGSS).

En el ámbito de los trabajadores autónomos, la Ley 32/2010, de 5 de agosto, y RD 1541/2011, de 31 octubre, que la desarrolla, amplían la acción protectora del sistema, instaurando la protección por cese de actividad (equivalente a desempleo de los asalariados) a la que pueden acogerse los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.

L-Derechos colectivos

En el caso de los asalariados de la cooperativa se produce la aplicación plena de derechos de libertad sindical, negociación colectiva y representación colectiva. En relación a esta última materia el RD 1844/1994, Disposición Adicional Primera dispone que en las sociedades cooperativas, sólo los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos electorales para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, por lo que sensu contrario, los socios-trabajadores no disponen de tal derecho.

El derecho cooperativo ha regulado otro tipo de instancias internas para el control colectivo de las condiciones de trabajo por parte de los socios, el Consejo Social, si bien su regulación no es precisamente la más idónea para cumplir con dicha finalidad.

En efecto, la LC sólo se refiere a que en las cooperativas con más de cincuenta socios trabajadores los Estatutos podrán prever la existencia de un Consejo Social que, como órgano representativo de los socios cooperativistas, tenga como funciones básicas las de información, asesoramiento y consulta de los administradores en todos aquellos aspectos que afectan a la relación de trabajo, debiendo emitir informe preceptivo sobre los mismos, y especialmente sobre condiciones de trabajo

Asimismo, en aquellas cooperativas que lo recojan en sus Estatutos, el Consejo Social será consultado preceptivamente en todos los aspectos que afectan a la relación de trabajo con los asalariados no socios.

El Consejo Social estará integrado en su totalidad por socios trabajadores o socios de trabajo. Los Estatutos sociales establecerán su composición, duración, cese y funcionamiento, así como la posibilidad de que participen en sus reuniones los Administradores.

M-Jurisdicción competente para entender de los litigios derivados de la prestación de trabajo

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocen de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las cooperativas de trabajo asociado y sus socios trabajadores por su condición de tales. En consecuencia, los conflictos no basados en este especial vínculo socio-laboral y que sean análogos a los que puedan surgir entre cualquier socio y las cooperativas de otras clases siguen sometidos a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales del orden civil.

A estos efectos, ex. art. 104 LC se considerarán materias que afectan exclusivamente a la relación típica entre la cooperativa de trabajo asociado y sus socios trabajadores las relativas a la percepción de los anticipos laborales o de las prestaciones complementarias o sustitutivas de los mismos en la medida que sean exigibles; a los recursos por sanciones impuestas por infracción de normas de disciplina socio-laboral, incluida la de expulsión por tal motivo; a las situaciones de suspensión del trabajo y excedencias; a materias de Seguridad Social; al

acceso del trabajador asalariado a la condición de socio trabajador y, en general, a los derechos y obligaciones derivados precisamente de las normas internas de régimen del trabajo cooperativo.