



Emprendimiento colectivo mediante cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales en la comunidad autónoma de Euskadi

(Collective entrepreneurship through worker cooperatives and employee-owned companies in the autonomous community of Euskadi)

OÑATI SOCIO-LEGAL SERIES VOLUME 13, ISSUE 6 (2023), 1976–1996: CALIDAD DEL EMPLEO EN UN CONTEXTO DE REFORMAS: LAS TRANSFORMACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO

DOI LINK: [HTTPS://DOI.ORG/10.35295/OSLS.IISL.1778](https://doi.org/10.35295/OSLS.IISL.1778)

RECEIVED 13 JUNE 2023, ACCEPTED 26 SEPTEMBER 2023, VERSION OF RECORD PUBLISHED 1 DECEMBER 2023

AITOR BENGOETXEA ALKORTA* 

Resumen

El presente artículo estudia el emprendimiento colectivo a través de las dos figuras jurídicas que el derecho positivo establece para el desarrollo del trabajo asociado: cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales. Autoempleo colectivo como fórmula alternativa con respecto al trabajo asalariado por cuenta ajena, y al autoempleo individual en forma de trabajo autónomo. El estudio se basa en las principales aportaciones generales tanto doctrinales como jurisprudenciales, para centrarse en el ámbito vasco en lo que se refiere al derecho positivo cooperativo. El objetivo principal consiste en aportar un mejor conocimiento de la naturaleza, características y arquitectura jurídica de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales, sobre todo en el complejo aspecto de la relación jurídica entre la persona socia y trabajadora y la empresa de la que es partícipe. La naturaleza de esa relación determinará el ordenamiento jurídico aplicable.

Palabras clave

Emprendimiento colectivo; autoempleo colectivo; cooperativa de trabajo asociado; sociedad laboral; autogestión

Este artículo ha sido elaborado en el marco del Grupo de Investigación del sistema universitario vasco IT1711-22, “Gizarte Ekonomia eta bere Zuzenbidea”, del que el autor es investigador principal; y también en el marco del Proyecto de Investigación PID2020-119473GB-I00, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, sobre “Las empresas sociales. Identidad, reconocimiento de su estatuto legal en Europa y propuestas para su regulación en España”, cuyo investigador principal es el Catedrático de Derecho Mercantil Carlos Vargas Vasserot.

* Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UPV/EHU). Investigador de GEZKI (Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboaren Institutua), UPV/EHU. Dirección de email: aitor.bengoetxea@ehu.eus

Abstract

This article studies collective entrepreneurship through the two legal figures that positive law establishes for the development of associated work: worker cooperatives and labor employee-owned companies (sociedades laborales). Collective self-employment as an alternative formula with respect to salaried work for others, and individual self-employment. The study is based on the main general contributions, both doctrinal and jurisprudential, to focus on the Basque area as regards cooperative positive law. The main objective is to provide a better understanding of the nature, characteristics and legal architecture of worker cooperatives and employee-owned companies, especially in the complex aspect of the legal relationship between the worker-members and the company in which they participate. The nature of that relationship will determine the applicable legal system.

Key words

Collective entrepreneurship; collective self-employment; worker cooperative; employee-owned company; self-management

Table of contents

1. Introducción	1979
2. El emprendimiento colectivo.....	1979
3. Emprendimiento colectivo en cooperativas de trabajo asociado	1981
3.1 La cooperativa de trabajo asociado	1981
3.2 La relación jurídica entre la persona socia trabajadora y la cooperativa de trabajo asociado.....	1983
4. Emprendimiento colectivo en sociedades laborales.....	1988
4.1 La sociedad laboral.....	1988
4.2 La relación jurídica entre la persona socia trabajadora y la sociedad laboral.	1991
5. Conclusiones	1992
Referencias	1993
Fuentes jurídicas	1996

1. Introducción

El presente estudio nace de la ponencia presentada en las II Jornadas de impulso a la Declaración de Oñati de 2019, celebradas en Bilbao en noviembre de 2022. Dicha Declaración, a modo de decálogo, reclamaba, entre otros aspectos, un modelo de relaciones laborales más cooperativo, e impulsar la participación y la implicación de las personas trabajadoras en la empresa (Irekiá 2019).

En ese marco, el emprendimiento colectivo es una buena fórmula para avanzar hacia esos objetivos que abogan por mayor implicación, cooperación, y participación. Siendo la Declaración de Oñati una expresión política de muy largo alcance, en el presente estudio abordamos algunos aspectos determinados ligados especialmente a las mencionadas ideas de implicación, cooperación, y participación.

Así, hemos procurado, en primer lugar, y someramente, delimitar la noción del emprendimiento colectivo, distinguiéndolo del empleo por cuenta ajena y del autoempleo individual. Posteriormente, hemos estudiado las dos modalidades que nos ofrece el derecho positivo, pudiendo desarrollarse el emprendimiento colectivo tanto en cooperativas de trabajo asociado, como en sociedades laborales.

Comenzando por destacar las características fundamentales de los modelos empresariales de cooperativa de trabajo asociado (en adelante, CTA) y sociedad laboral (en adelante, SL), se ha procurado estudiar cómo se desarrolla el trabajo asociado en ambos tipos de empresa.

Nos hemos detenido especialmente en la cuestión de la relación jurídica que liga a la persona socia y trabajadora con su CTA o SL. Aspecto que, sobre todo en el caso de la CTA, muestra bastante complejidad. Nos ha parecido relevante su definición, porque de ello depende el régimen jurídico aplicable. Por ello, al mostrar menor complejidad técnico-jurídica y por motivos de espacio, hemos dedicado una atención menor a las sociedades laborales.

El estudio se realiza desde la perspectiva vasca, en el marco de la Declaración de Oñati. Por eso, hemos tomado como base jurídico-positiva la ley de cooperativas de Euskadi. En el caso de las sociedades laborales, el régimen jurídico es común en todo el Estado.

Todo ello con el objetivo de aportar conocimiento sobre estas dos peculiares figuras, para coadyuvar a su mayor puesta en práctica, y correspondiente fomento de la implicación y cooperación en el ámbito de las relaciones laborales desarrolladas en el marco de emprendimientos de autoempleo colectivo.

En términos cuantitativos, los últimos datos disponibles nos indican que, en la Comunidad Autónoma de Euskadi, el autoempleo colectivo (cooperativas y sociedades laborales objeto de nuestro estudio) empleaba en 2020 a 60.401 personas (53.524 en cooperativas, y las 6.878 restantes, en sociedades laborales). Cifra que supone el 6.5% del empleo total (Dirección de Servicios del Departamento de Trabajo y Empleo de Gobierno Vasco e Ikertalde 2020).

2. El emprendimiento colectivo

Para definir los contornos del emprendimiento colectivo, parece útil la siguiente clasificación de modelos de empleo:

- Empleo por cuenta ajena: contratos de trabajo y función pública. Se trabaja bajo la dirección y por cuenta de otro sujeto. En el ámbito privado encontramos el modelo de trabajo notablemente hegemónico,¹ que gira en torno al trabajo asalariado canalizado por el contrato de trabajo, y regulado por el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015). En el ámbito público, las personas funcionarias trabajan bajo la dirección y para la Administración pública, y esa relación de servicio funcional está sometida al régimen jurídico del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP; Real Decreto Legislativo 5/2015). Se da la circunstancia de que, en el ámbito del empleo público, centro de imputación normativa del EBEP, conviven personas funcionarias y personas trabajadoras asalariadas, siendo empleadas por el mismo sujeto, aunque sometidas a regímenes jurídicos diferentes.
- Autoempleo individual: personas autónomas. Modelo de empleo caracterizado por el trabajo por cuenta propia y con organización autónoma, sin sometimiento a poder de dirección ajeno, y regulado por el Estatuto del trabajo autónomo (Ley 20/2007).
- Autoempleo colectivo: emprendimiento colectivo. En este caso el empleo nace de una iniciativa colectiva, donde un grupo de personas trabajadoras crea su propia empresa, y se dota colectivamente de empleo. Modelo que se desarrolla en cooperativas de trabajo asociado,² cuyo modelo de empleo está regulado en la legislación cooperativa (Ley 11/2019); y en las sociedades laborales, sociedades mercantiles con regulación específica (Ley 44/2015).

Como veremos, el régimen jurídico de esas dos modalidades de trabajo asociado es notablemente diferente. Desde un punto de vista material, parece interesante la observación del trabajo asociado como realidad diferenciada con sustantividad propia, abogando por un estatuto jurídico único para personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado (CTA) y de sociedades laborales (López i Mora 2016, 325).

Ese planteamiento, de *lege ferenda*, requeriría salvar varios obstáculos jurídicos. Entre ellos, en el ámbito competencial, nos encontramos con la competencia autonómica para regular el trabajo asociado en las CTA, frente a la competencia estatal en la regulación del trabajo asociado en las relaciones laborales. En cualquier caso, nos parece un planteamiento que merece ser analizado con calma.

Si en un futuro se acometiera esa labor de confluencia de regímenes jurídicos del trabajo asociado, prestado tanto en sociedades laborales como en CTA, nuestra opción sería por alinear esa eventual convergencia en torno al régimen actual de la CTA. Y ello por entender que refleja mejor la especificidad del trabajo asociado, regulado por el derecho cooperativo y el principio de autogestión; en comparación con el actual modelo de las personas socias trabajadoras de las sociedades laborales, a las que se aplica el derecho del trabajo común. Para ello habría que extraer previamente a las personas socias-

¹ Sobre la centralidad del trabajo asalariado en el modo de producción capitalista, López i Mora 1999, 13.

² Modelo distinto del trabajo asalariado y del autónomo, como acertadamente advierte Luján (1999, 129-130), cuando observa “una cierta concepción del cooperativismo como fenómeno llamado a superar la dicotomía trabajador por cuenta propia/ trabajador por cuenta ajena”.

trabajadoras de las SL del ámbito laboral, mediante una innovación legislativa estatal que las llevara al terreno del trabajo autogestionado no dependiente.

3. Emprendimiento colectivo en cooperativas de trabajo asociado

Como soporte jurídico-constitucional común del autoempleo colectivo, en forma de CTA, hay que destacar el art. 129.2, que establece el mandato dirigido a los poderes públicos para que fomenten las cooperativas, en el contexto de las diversas formas de participación en la empresa. De esa manera, parece evidente que una vía para materializar esa previsión constitucional son las CTA.

3.1 *La cooperativa de trabajo asociado*

La CTA es un tipo peculiar de cooperativa. La definición universal de cooperativa nos la proporciona la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), cuando indica que se trata de “una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada” (ACI 1995). Cabe destacar que la ACI es la máxima autoridad en materia cooperativa, como organización no gubernamental que representa al movimiento cooperativo universal.

Por consiguiente, encontramos la esencia de la cooperativa en la idea de una empresa nacida desde una acción de emprendimiento colectivo, para satisfacer variadas necesidades comunes del propio grupo de personas que la constituye y gestiona. En el caso de la cooperativa de trabajo asociado, la necesidad que se satisface es la del empleo retribuido.

Más allá de esa perspectiva técnica, la CTA está impregnada de un potente sustrato ideológico-político, porque “las CTA persiguen, al menos tendencialmente, abolir ciertas leyes no escritas del capitalismo, señaladamente la que confiere al propietario del capital invertido el derecho a extraer de la fuerza de trabajo empleada una utilidad superior a la de su coste”, de manera que “la CTA es un instrumento de «emancipación» de los socios trabajadores” (Valdés Dal-Ré 2010, 2).

En el derecho positivo vasco, la Ley de Cooperativas de Euskadi (LCE) nos aporta la siguiente definición: “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” (Art. 103.1 Ley 11/2019).

Las personas que asocian su trabajo serán necesariamente personas físicas. Se trata de la persona socia-trabajadora, en la que confluyen las cualidades de socia, como partícipe de la CTA, y de trabajadora, porque aporta su trabajo personal. Como se ha indicado con acierto, es una figura que “se aparta de la dualidad trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena” (Gutiérrez 2021, 6).

Conviene destacar el carácter nuclear de la aportación de trabajo, y la naturaleza accesoria de la aportación de capital. Como se ha expresado con meridiana claridad, “es precisamente el trabajo lo que se asocia (no los capitales, aunque los socios también aporten capital)” (García 2014, 115).

En el precepto 103.1 LCE transcrito, el adverbio “principalmente” se utiliza porque en la CTA las personas trabajadoras que desarrollan la actividad de trabajo cooperativizada son las principales protagonistas de la cooperativa (art. 19.3 LCE). Pero puede haber otros dos tipos de personas socias: socias colaboradoras y socias capitalistas.

Las personas socias colaboradoras son “aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que, sin poder realizar plenamente el objeto social cooperativo, puedan colaborar en la consecución del mismo” (art. 19.5 LCE). Por lo tanto, son socias pero no aportan trabajo, sino que realizan otras aportaciones de contenido patrimonial.

Las personas socias capitalistas existen en las denominadas cooperativas mixtas, en las que, además de la aportación de trabajo que realizan las personas socias cooperadoras, hay personas socias que aportan capital, a modo de inversión, para obtener un beneficio lucrativo.³

Mención específica merece la posibilidad de que en las CTA pueda haber personal asalariado. Personas trabajadoras no socias, y vinculadas a la CTA mediante un contrato de trabajo ordinario. Figura que rompe la lógica cooperativa de la empresa de propiedad conjunta, que supera la división capital/trabajo. Compartimos la afirmación categórica de que, una CTA, “no es lógico que tenga contratados trabajadores por cuenta ajena” (Alonso 1984, 540).

Incluso en el derecho positivo vasco, resulta elocuente cómo comienza la frase en la que se recoge la habilitación legal para contratar personas asalariadas en las cooperativas: “aun cuando la finalidad de las cooperativas de trabajo asociado es la de prestación del trabajo de las personas socias, proporcionándoles empleo, podrán realizar contratos de trabajo por cuenta ajena” (art. 103.4 LCE).

En cualquier caso, para reafirmar la idea de que, en la CTA, el control debe permanecer en manos de las personas socias-trabajadoras, la LCE limita el poder de las tres figuras mencionadas. En el caso de las personas socias colaboradoras, “el conjunto de estas personas socias, salvo que sean sociedades cooperativas, no podrá ser titular de más de un tercio de los votos ni en la asamblea general ni en el consejo rector” (art. 19.5 LCE); con respecto a las personas socias capitalistas, en las cooperativas mixtas, “al menos el cincuenta y uno por ciento de los votos se atribuirá, en la proporción que definan los estatutos, a personas socias cooperadoras” (art. 155.3 a) LCE); y en el supuesto del personal asalariado, al no ser socio no ostenta derecho alguno a gestionar la cooperativa, y, además, se establece como límite que el “número de horas/año no podrá ser superior al treinta por ciento del total de horas/año de trabajo realizadas por las personas socias trabajadoras”.⁴

Pues bien, más allá de la configuración jurídica de la CTA vasca, hay que destacar que el cooperativismo vasco de trabajo asociado es una referencia a nivel mundial, señaladamente, en el sector industrial, y debido, en gran medida, a la dimensión del Grupo Cooperativo Corporación Mondragón.

³ Art. 155.1 LCE: “Son cooperativas mixtas aquellas en las que existen personas socias minoritarias cuyo derecho de voto en la asamblea general se podrá determinar, de modo exclusivo o preferente, en función del capital aportado”.

⁴ Art. 103.4 LCE, que, tras establecer ese porcentaje, recoge importantes excepciones que no computan para ese cálculo.

3.2 La relación jurídica entre la persona socia trabajadora y la cooperativa de trabajo asociado

Una cuestión especialmente controvertida es la de la naturaleza jurídica del vínculo entre la persona socia trabajadora y la CTA. El debate se ha producido tanto en el seno del propio legislador, como en la jurisprudencia y, sobre todo, en la doctrina científica.⁵

Las tesis en disputa son tres: naturaleza societaria, laboral, o mixta. La opción que se adopte reviste singular relevancia jurídica, porque condicionará el ordenamiento jurídico aplicable.

La naturaleza exclusivamente societaria es la opción que se ha impuesto actualmente en nuestro derecho positivo, cuando se indica que “la relación de la persona socia trabajadora con la cooperativa es una relación societaria” (art. 103.1 LCE).

En la jurisprudencia, encontramos sentencias del Tribunal Supremo que sostienen la tesis societaria con absoluta determinación: “[L]a relación obligacional que nos ocupa tiene carácter societario, debiendo descartarse todo atisbo acerca de que estemos en presencia de una relación laboral, ni siquiera como concurrente con la societaria o de naturaleza híbrida” (STS de 23-10-2009, RJ 5733/2009, F.J. 2);⁶ “como esta Sala ha dicho también de forma reiterada y es obvio, el socio cooperativista no es un trabajador por cuenta ajena sino que su relación con la empresa para la que trabaja es esencialmente de carácter societario” (STS de 12-4-2006, RJ 4799/2006, F.J. 2).⁷ Ello no obsta a que, como veremos más abajo, haya otras sentencias del mismo tribunal que se revuelven contra la tesis societaria, como la reciente STS de 8-5-2019 (RJ 2389/2019).

En la doctrina científica también podemos encontrar posiciones nítidamente alineadas con la tesis societaria (Sagardoy 1964, Paz 1982, Valdés Dal-Ré 2010, Arrieta 2014, Mercader 2015). Así, más allá de la delimitación jurídico-positiva que ubica la relación en el ámbito societario, desde un punto de vista sustancial, se destaca que la “obligación en la cooperativa es trabajar y esa obligación deriva precisamente de su condición de socio (relación societaria). La obligación principal que asume el socio de una cooperativa es *co-operar*, participar en la actividad cooperativizada, que en el caso de la CTA consiste en trabajar en común con los demás socios. La aportación de capital en la cooperativa no es un elemento esencial para su constitución” (Fajardo y Boquera 2016, 258).

En la misma línea, sosteniendo con claridad que la aportación de trabajo se incardina absolutamente en el marco societario, podemos leer que

en el supuesto del socio trabajador, la relación subyacente, por la que se prestan los servicios, no es un contrato de trabajo, sino que se trata de un contrato de sociedad. En virtud de este negocio jurídico, el socio se compromete a desarrollar su trabajo (...) no podemos olvidar que el contrato de sociedad se concibe como aquel por el cual dos o más personas se obligan a poner en común bienes dinero o industria con ánimo de

⁵ Ese debate “es como una tormenta que no cesa; llega, escampa y, casi sin tregua, de nuevo, súbitamente regresa” (López i Mora 2016, 375).

⁶ El TS reitera lo indicado en la STS de 13-7-2009 (RJ 4433/2009), aplicando el art. 80.1 de la vigente ley estatal de cooperativas, Ley 17/1999, de 16 de julio (BOE de 17-07-1999), que, al igual que la vasca, establece expresamente el carácter societario de la relación.

⁷ También sostienen firmemente la tesis societaria sentencias anteriores, como las SSTS 24-10-1988 (RJ 8143/1988); 15-11-2005 (RJ 1240/2006).

partir entre si las ganancias –ex art. 1665 c. civ y 116 c. com–, por tanto, el contrato de sociedad es marco jurídico suficiente para aportar trabajo sin necesidad de adicionar ningún otro negocio jurídico complementario. (Díaz de la Rosa 2020, 145)

Desde luego, nos decantamos con toda convicción por la tesis societaria. Más allá del interesante debate científico en torno a la concurrencia, o no, de las notas de ajenidad y dependencia en la relación entre persona socia trabajadora y CTA, para determinar si se trata de una relación laboral,⁸ lo cierto es que el derecho positivo no deja lugar a dudas: es una relación exclusivamente societaria.⁹

Por consiguiente, sea cual sea la opción en el debate sobre la dependencia y la ajenidad, aunque asumiéramos que dichas notas concurren (circunstancia que no observamos), y que se trata de una relación laboral *ex art. 1 del Estatuto de los trabajadores*, la norma que establece el carácter societario y no laboral ostenta el mismo rango legal que el Estatuto de los trabajadores.

Aunque se sostenga que la relación entre persona socia y CTA es una relación dependiente y por cuenta ajena, entendemos que operaría la voluntad de la ley cooperativa, a modo de exclusión constitutiva.¹⁰ Una norma de rango legal puede proceder a la mencionada exclusión, como opción de política legislativa.

Sería un supuesto similar al de las personas funcionarias públicas, en cuyo caso resulta pacíficamente admitido que el art. 1.3 ET realiza una exclusión constitutiva, cuando sitúa a este personal fuera del derecho del trabajo, a pesar de concurrir dependencia y ajenidad, en ambos casos con respecto a la Administración pública correspondiente.

La tesis del carácter mixto de la relación que vincula a la persona socia trabajadora con su CTA parte de la naturaleza societaria, pero otorga especial relevancia al carácter laboral de la actividad que presta la persona socia, que entiende indisociable con respecto a la relación societaria básica.

En la jurisprudencia, un hito en favor de la tesis mixta lo constituyó la STS de 19 de mayo de 1987 (RJ 3734/1987), donde podemos leer que “sin desconocer su carácter fundamentalmente societario, incorpora esa asociación para trabajar un esquema organizado, dotado para su buen funcionamiento de una cierta jerarquización, teniendo como uno de sus fines que el trabajo sea adecuadamente compensado, lo que son, entre otras, notas comunes con la relación laboral; de ahí que la regulación de esta clase de Cooperativas se inspire e incorpore normas, no sólo de la legislación civil, en el área de lo asociativo, sino también de la laboral, en lo que se refiere a la de trabajo productivo lo que posibilita que para solucionar los conflictos producidos en este área de trabajo de la

⁸ Intenso debate con múltiples aportaciones, como Álvarez 1975, Santiago 1998, García Jiménez 2005, Escribano 2013, Arrieta 2014, Bengoetxea 2016, Díaz De La Rosa 2020.

⁹ Destacando que, ante la dicción legal, “esta polémica en torno a la cuestión mencionada queda zanjada” (Hierro 2003, 1469).

¹⁰ Así, “pese a la más que probable existencia de argumentos suficientes para afirmar la concurrencia en la relación discutida de las típicas notas de trabajo dependiente por cuenta ajena, la extralaboralidad de la misma puede seguir predicándose ahora en cuanto ‘exclusión constitutiva’” (Luján 1999, 130-131). En la misma línea, se sostiene que estamos ante una relación societaria “por imperativo legal” (Gutiérrez 2021, 6), pues sí, entendemos que exclusión constitutiva equivale a imperativo legal. Indicando que, ante la opción legal, la cuestión “se encuentra pacificada” (Valdés Dal-Ré 2010, 3).

relación, en los casos no previstos en la legislación específica, haya de acudirse a la legislación laboral (F.J. 5)".

Posteriormente, la STS 29-5-1990 (RJ 4516/1990) consideró expresamente que el estatuto jurídico de la persona socia trabajadora es mixto, al señalar que "la peculiar condición jurídica del socio-trabajador justifica la estimación del carácter mixto de su status jurídico, en cuanto se asienta sobre una relación societaria y al mismo tiempo se manifiesta en la prestación de una actividad de trabajo, con tratamiento jurídico-laboral en no pocos aspectos" (F.J.2).

Pero, mucho más recientemente, sin duda, la sentencia que ha irrumpido con fuerza en el debate, decantándose por la tesis mixta, ha sido la STS 8-5-2019, basándose en jurisprudencia anterior (F.J.5).¹¹ Dicha sentencia ha reconocido la libertad sindical de las personas socias trabajadoras en las CTA, incluyendo tanto derecho de afiliación como derecho a la actividad sindical, causando gran revuelo en torno a esa cuestión, que aquí no trataremos, por motivos de espacio.

En la doctrina científica podemos encontrar a numerosas personas autoras que defienden la tesis mixta. Se sostiene que "desde un principio se manifiesta la naturaleza mixta del socio-trabajador (de un lado, vinculado jurídicamente a la sociedad cooperativa por una relación societaria y no por un contrato de trabajo; de otro lado, obligado a realizar una prestación laboral dependiente y por cuenta ajena en nada distinguible de la que lleva a cabo el trabajador asalariado, *stricto sensu*). Naturaleza mixta, de la que, presuntivamente, habrá de derivarse un tratamiento jurídico también mixto" (Montoya 1980, 145).¹²

Por último, hay un sector doctrinal que aprecia la concurrencia de todas las notas de laboralidad en la relación entre personas socias trabajadoras y CTA *ex art.* 1.1 ET. Relación voluntaria, dependiente, retribuida, y por cuenta ajena. Por consiguiente, habría que aplicar el derecho del trabajo a dicha relación (Álvarez 1975, Pedrajas y Prados 1975, Santiago 1998, Mairal 2014).

También hay quien sostiene, ante la peculiaridad del ámbito cooperativo en el que se presta la actividad laboral, que debería configurarse como relación laboral especial (López i Mora 2016, Pérez Campos 2021).

En función de nuestra opción, acogiéndonos a la tesis de la relación societaria, entendemos que la relación entre personas socias trabajadoras y la CTA que han constituido, o a la que se han incorporado, deberá regirse por el derecho cooperativo, y no por el derecho del trabajo.

Viniendo al caso vasco, la principal norma de referencia es la LCE. A partir de ahí, y en orden jerárquico, habrá que estar a los estatutos de la CTA en particular; a su reglamento de régimen interno, si es que lo tiene; y a los acuerdos válidamente adoptados por su asamblea general.

¹¹ La propia sentencia cita como antecedentes de la tesis mixta las SSTS 7-2-2019 (RJ 1002/2019); 19-12-2018 (RJ 6056/2018); 10-12-2018 (RJ 342/2019); 10-12-2013 (RJ 8402/2013); 27-11-2013 (RJ 396/2014).

¹² En el mismo sentido, Alonso 1984, López Gandía 2006, García Jiménez 2014, Monereo y Triguero 2014, Pérez Campos 2021.

Más allá del catálogo normativo recién expuesto, aplicable a cada CTA en particular, late una idea fuerza que forma parte de la idiosincrasia de las CTA: la autogestión.¹³ En efecto, al acudir a la LCE, su propia exposición de motivos destaca la autogestión, alejando de esa manera a las cooperativas del derecho del trabajo: “En las cooperativas de trabajo asociado se mantiene su capacidad de determinar autogestionariamente el régimen de trabajo –que podrá establecerse también en reglamento de régimen interno– y el disciplinario. Se recalca, así, su naturaleza societaria y no laboral”.

En consecuencia, más allá de la heterónoma LCE, observamos que el resto de instrumentos normativos emanan de la autogestión de cada CTA. Principio que se refleja en la asamblea general, órgano supremo que encarna la soberanía cooperativa, y en el que corresponde un voto a cada persona socia.¹⁴

Así, los Estatutos son elaborados por la asamblea constituyente de la cooperativa (art. 7 LCE), y sus eventuales modificaciones son competencia del mismo órgano, ya en forma de asamblea general (art. 78 LCE); lo mismo sucede con el reglamento de régimen interno (art. 33 j LCE). Por último, tenemos los acuerdos directamente adoptados por la asamblea general (art. 33 LCE).

En lo que se refiere a la distribución, lo habitual es que en los Estatutos se establezca el marco básico estable, y las condiciones laborales, cambiantes, se reflejen en reglamento de régimen interno y acuerdos de la asamblea general (Gondra 2008, 283). El reglamento de régimen interno interviene como norma sectorial, cumpliendo una función similar al convenio colectivo laboral (Escribano 2010, 116).

Hay que destacar que parte de la doctrina laboralista especializada se muestra muy reticente ante el posicionamiento de las personas socias trabajadoras extramuros del derecho del trabajo Derecho del Trabajo. Se alude al “desamparo” que sufren, abogando por la aplicación de la normativa laboral, como garantía (García Jiménez 2014, 119–120).

Ciertamente, en derecho cooperativo comparado, se pueden observar dos tendencias globales, que podemos calificar como modelo abstencionista y modelo intervencionista (Valdés Dal-Ré 2010, 4). En el caso vasco, es evidente la opción legislativa por el modelo abstencionista autogestionario.

Desde el modelo intervencionista, se subraya que la autogestión expone a las CTA a fenómenos de autoexplotación (García 2014, 108, Pérez Campos 2021, 87). También se destaca que la autogestión es la llave que posibilita el fraude de las falsas cooperativas, mediante cesiones ilegales de personas trabajadoras, donde se imponen coercitivamente condiciones laborales infralegales a falsas personas cooperativistas, cuya relación es materialmente laboral.¹⁵

¹³ Destacando la autogestión como “rasgo sustantivo” de la CTA (Valdés Dal-Ré, 2010, 2).

¹⁴ Art. 37 LCE. El propio precepto permite el voto plural para las personas socias que sean personas jurídicas, en algunos supuestos. Para profundizar en esta cuestión, véase Gadea y Atxabal (2021, 131 y ss).

¹⁵ El Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la cuestión de las falsas cooperativas en varias ocasiones. Destacamos las SSTs 17-12-2001 (RJ 3026/2002); 06-10-2015 (RJ 1853/2013); y 18-05-2018 (RJ 2747/2018).

Con respecto a los riesgos de autoexplotación y falsas cooperativas que genera la autogestión, convenimos en que son riesgos que existen, reales, y, desgraciadamente, en algunas ocasiones se materializan.

Ahora bien, creemos que ese riesgo en ningún caso puede llevar a rechazar la autogestión. No se trata de ponerse la venda antes de recibir el golpe. Abogamos por que se arbitren medidas para procurar mitigar ese riesgo, como la formación cooperativa a las propias personas socias cooperativistas (5º principio cooperativo de la ACI); que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actúe con diligencia; y se establezca y aplique un severo sistema jurídico-sancionador. Pero manteniendo la autogestión, auténtica marca que caracteriza el hecho diferencial de las cooperativas de trabajo asociado.

En lo que se refiere a la jurisdicción competente para dilucidar eventuales conflictos jurídicos entre personas socias trabajadoras y su CTA, la LCE atribuye a la jurisdicción social el conocimiento de “las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las cooperativas de trabajo asociado y sus personas socias trabajadoras por su condición de trabajadoras. En consecuencia, los conflictos no basados en este especial vínculo sociolaboral y que sean análogos a los que puedan surgir entre cualquier persona socia y las cooperativas de otras clases siguen sometidos a la jurisdicción de los juzgados y tribunales mercantiles” (art. 107.1).

Por lo tanto, los conflictos surgidos en torno a la prestación del trabajo asociado, serán enjuiciados por la jurisdicción social.¹⁶ Cuestión que corrobora la norma que regula el orden jurisdiccional social, cuando le atribuye el conocimiento de los litigios que se susciten “entre las sociedades laborales o las cooperativas de trabajo asociado, y sus socios trabajadores, exclusivamente por la prestación de sus servicios” (Art. 2 c) de la Ley 36/2011).

El art. 107.3 LCE indica, con total claridad, que, “en todo caso, estas cuestiones litigiosas se resolverán aplicando esta ley, los estatutos sociales y demás acuerdos internos de la cooperativa y, en general, los principios cooperativos. Solo en su defecto, se aplicarán por analogía las disposiciones de la legislación laboral”.

Por lo tanto, será competente la jurisdicción social, al no existir un orden jurisdiccional especializado en trabajo asociado, pero deberá aplicar el derecho cooperativo, y respetar el principio de autogestión en la determinación de las condiciones laborales.

Desde luego, ese régimen jurídico, cuya orientación plenamente compartimos, deja abiertas algunas cuestiones, señaladamente, qué ocurrirá cuando el derecho cooperativo ofrezca lagunas. Parece razonable, en esos casos, aplicar el derecho del trabajo (STS 19-5-1987, RJ 3734/1987, citada más arriba; Alegre 2016, 271).

En cualquier caso, creemos que la regla de oro es aplicar el derecho cooperativo en su conjunto, incluyendo normativa cooperativa heterónoma (LCE); autónoma (Estatutos,

¹⁶ El propio art. 107.2 LCE aporta el listado de materias ligadas al trabajo: “a) La percepción de los anticipos laborales o de las prestaciones complementarias o sustitutivas de los mismos en la medida que sean exigibles; b) Los recursos por sanciones impuestas por infracción de normas de disciplina sociolaboral, incluida la de expulsión por tal motivo; c) Las situaciones de suspensión del trabajo y excedencias; d) Materias de Seguridad Social; e) El acceso de la persona trabajadora asalariada a la condición de persona socia trabajadora; f) En general, a los derechos y obligaciones derivados precisamente de las normas internas de régimen del trabajo cooperativo”.

reglamento de régimen interno, y acuerdos de la asamblea general); y los siete principios cooperativos de la ACI.¹⁷ Sólo si el derecho cooperativo ofrece lagunas, y resulta jurídicamente razonable, podría aplicarse el derecho del trabajo, sin que se lleve a cabo una utilización extensiva, y sí restrictiva, de la analogía.¹⁸

En el caso específico vasco, hay que destacar la gran relevancia del Servicio Vasco de Arbitraje-Bitartu, servicio extrajudicial de resolución de conflictos creado en el seno del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi/ Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua (CSCE-EKGGK).¹⁹

Es un servicio muy utilizado en casos de conflicto, donde interviene en primer lugar el Letrado-Conciliador del CSCE-EKGGK (Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas). Si el intento de conciliación culmina sin éxito, el conflicto lo resuelve una árbitra o árbitro, experta o experto en derecho cooperativo. Bitartu es utilizado, y apreciado, porque no es inusual cierto desconocimiento de las especificidades del derecho cooperativo fuera del círculo de especialistas en la materia.

4. Emprendimiento colectivo en sociedades laborales

Cuando el art. 129.2 de la Constitución indica que los poderes públicos establecerán los medios que faciliten el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción, un claro reflejo de esa posibilidad es el de las sociedades laborales, donde las personas trabajadoras se convierten en dueñas de su propia empresa.

4.1 La sociedad laboral

La exposición de motivos de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (en adelante, LSL), nos sitúa con toda claridad las sociedades laborales en su contexto histórico, cuando dispone que “las sociedades laborales, nacidas en los años setenta como método de autoempleo colectivo por parte de los trabajadores, logran el reconocimiento constitucional en el artículo 129.2 de la Constitución”.

La propia exposición de motivos indica que “las sociedades laborales son sociedades de capital por su forma y por tanto les son aplicables las normas relativas a las sociedades anónimas y limitadas”.

La sociedad laboral es una sociedad limitada o sociedad anónima; por lo tanto, en su arquitectura jurídica básica, es una sociedad de capital común. Lo que sucede es que,

¹⁷ Art. 1.2 LCE: “La cooperativa deberá ajustar su estructura y funcionamiento a los principios cooperativos de la Alianza Cooperativa Internacional, que serán aplicados en el marco de la presente ley”. Dichos principios son los siguientes: Adhesión voluntaria y abierta; Gestión democrática de los miembros; Participación económica de los miembros; Autonomía e independencia; Educación, formación e información; Cooperación entre cooperativas; Interés por la comunidad.

¹⁸ Fajardo (2016, 261) se posiciona por no aplicar la analogía (art. 4.1 del Código Civil), porque no hay semejanza entre personas socia trabajadora, y persona asalariada. Sin embargo, destaca que los jueces de lo social tienden a aplicar automáticamente el derecho del trabajo.

¹⁹ La propia LCE habilita al CSCE/EKGGK a “intervenir por vía de arbitraje en las cuestiones litigiosas que se susciten entre las cooperativas, entre estas y sus personas socias, o en el seno de las mismas entre personas socias, cuando ambas partes lo soliciten o estén obligadas a ello a tenor de sus estatutos, reglamento interno o por cláusula compromisoria. En todo caso, la cuestión litigiosa debe recaer sobre materias de libre disposición por las partes conforme a derecho y afectar primordialmente a la interpretación y aplicación de principios, normas, costumbres y usos de naturaleza cooperativa” (art. 165.2 f).

cuando se cumplan determinados requisitos legales, y si expresamente se solicita, puede obtener la calificación administrativa de “sociedad laboral”, como singularidad con la que se adjetiva la sociedad limitada o laboral en cuestión.²⁰

Los requisitos de los que depende la calificación de sociedad laboral son cuatro, y están recogidos en la LSL:

- Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido (art. 1 a, LSL) ;
- Se trata del requisito fundamental para caracterizar la sociedad laboral. Sociedad de capital, donde la mayoría del mismo pertenezca a las personas que trabajan en la misma, mediante un vínculo jurídico-laboral por tiempo indefinido. Lo que supone que las personas trabajadoras controlan la empresa (Fajardo 2018, 592) ;
- Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social (art. 1 b, LSL) ;²¹
- Por consiguiente, la sociedad debe contar con un mínimo de tres personas socias. La *ratio legis* de esta condición estriba en que no se concentre el capital, ni el poder de control consiguiente, de manera que la sociedad laboral “se rige por criterios de capital pero con apertura a criterios democráticos” (Calvo 2013, 28) ;
- Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores (art. 1 c, LSL).²²

En este caso, se trata de asegurar que la mayoría de la actividad productiva recaerá sobre las personas socias trabajadoras, situando en un segundo plano a las personas asalariadas no socias. El objetivo es preservar la naturaleza de la sociedad laboral como entidad de trabajo asociado.

Llama la atención que se limite la cuantía de horas de trabajo del personal asalariado con relación laboral indefinida, sin incluir en esa limitación al personal laboral temporal, para el que no hay límite cuantitativo alguno. Creemos que la ley ha sido excesivamente flexible en este aspecto.

La misma *ratio legis* que lleva a limitar el personal asalariado fijo no socio, en relación al personal socio, debería haber llevado a limitar igualmente la cuantía de personal contratado temporal. Nos parecería razonable que, cuando se establece el 49% de límite

²⁰ Destacando que no hay una definición legal de sociedad laboral y que, técnicamente, es una calificación administrativa, Fajardo (2018, 573). Y ello a pesar de que el art. 1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, se titula concepto de “sociedad laboral”.

²¹ El propio precepto establece dos excepciones donde puede superarse la regla del tercio como máximo: sociedad laboral constituida por dos personas socias, con capital distribuido al 50%, pero con un plazo de 36 meses para cumplir el requisito del máximo de un tercio por persona; personas socias que sean “entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social”.

²² El propio artículo establece que las personas con discapacidad no computarán para el cálculo de ese límite máximo.

para las horas de trabajo del personal no socio con contrato laboral indefinido, se incluyera en ese mismo cómputo a todo el personal contratado no socio, tanto con vinculación temporal, como con relación laboral de carácter indefinido.²³

Desde el prisma jurídico-mercantil, el art. 5 LSL distingue entre acciones (en las sociedades anónimas laborales) o participaciones (en las sociedades limitadas laborales) de clase laboral; y de clase general. Las de clase laboral corresponden a las personas socias y trabajadoras, mientras las de clase general se refieren a las personas socias pero no trabajadoras.

- Las sociedades laborales están obligadas a constituir una reserva especial que se dotará con el diez por ciento del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta que alcance al menos una cifra superior al doble del capital social (art. 14.1 LSL).²⁴

Este cuarto y último requisito no se encuentra en el art. 1, donde parecen estar las condiciones para poder obtener la calificación administrativa de sociedad laboral. Pero lo incluimos como cuarto, ya que, si no se cumple, determina la pérdida de dicha calificación administrativa (art. 15 LSL).

Por consiguiente, podemos observar cómo los requisitos mencionados imprimen a la sociedad de capital un marcado tinte laboral, porque es una sociedad controlada por las personas que trabajan en la misma, titulares de la mayoría del capital social; y a su vez la mayoría del trabajo lo aportan las personas socias. Así, podemos decir que la sociedad laboral es una “sociedad mercantil en su forma, y laboral en su espíritu” (Bengoetxea y Morandeira 2021, 115).

La sociedad laboral es una figura que guarda semejanzas y diferencias con respecto a la cooperativa de trabajo asociado.

La afinidad se manifiesta, por una parte, en que ambas figuras son entidades de economía social.²⁵ Y el principal nexo de similitud entre ambas figuras societarias es que se trata de fórmulas de trabajo asociado. Personas que ostentan la doble cualidad de socias y trabajadoras de la empresa en la que trabajan.

Pero las diferencias son importantes. La cooperativa de trabajo asociado es una sociedad personalista, donde impera el principio democrático de que corresponde un voto a cada persona. En la sociedad laboral, sociedad de capital, los votos se distribuyen en función del capital, no de las personas. Siendo cierto que ese principio queda atemperado por la

²³ Destacando que establecer el límite exclusivamente en torno al personal asalariado fijo es un obstáculo para el fomento del empleo estable del personal laboral temporal, López Gandía (2008, 6).

²⁴ El propio precepto establece dos excepciones donde puede superarse la regla del tercio como máximo: sociedad laboral constituida por dos personas socias, con capital distribuido al 50%, pero con un plazo de 36 meses para cumplir el requisito del máximo de un tercio por persona; personas socias que sean “entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social”.

²⁵ Art. 5 de la Ley 5/2011. Para profundizar sobre el vínculo de cooperativas y sociedades laborales con la economía social, desde la realidad vasca, véase Uriarte *et. al.* (2021) en cuanto a cooperativas; y Bengoetxea y Morandeira (2021), con respecto a sociedades laborales.

regla observada del máximo de un tercio de capital que puede ostentar cada persona, requisito que denota una orientación hacia el equilibrio democrático.²⁶

En todo caso, en el fondo, “estamos, obviamente, ante la asunción del poder por parte de la fuerza de trabajo” (Prieto 2018, 1052). En efecto, aunque, con toda certeza, estamos ante una sociedad de capital pura, no hay que perder la perspectiva en el sentido de que “en las sociedades laborales, el capital es un instrumento destinado a la consecución de la finalidad social de la empresa: proporcionar empleo, estable y de calidad, a sus personas socias y al mismo tiempo trabajadoras, en un ejercicio de autoempleo colectivo” (Bengoetxea y Morandeira 2021, 123).

4.2 La relación jurídica entre la persona socia trabajadora y la sociedad laboral

En lo que respecta a la trascendental cuestión del vínculo jurídico que liga a la persona socia y trabajadora con la sociedad laboral, no hay discusión ni en la doctrina, ni en la jurisprudencia, ni en el derecho positivo: se trata de una relación jurídica doble, societaria y laboral, que discurre en paralelo, sin punto de convergencia.

Observamos la opción jurídico-positiva en el propio art. 1. a) LSL cuando, en referencia a las personas socias, hace referencia a su *relación laboral*.

En la jurisprudencia, podemos leer que en la sociedad laboral “se integra, con carácter estructural, la doble relación trabajador-socio, por lo que el hecho de que el trabajador participe en el capital social con un número de acciones –cuyo máximo viene limitado por la Ley– no es obstáculo a la calificación de sus servicios retribuidos en forma personal y directa, como incluibles en la relación laboral” (STS de 11-11-1997, RJ 8309/1997, F. J. 3).

En consecuencia, la doctrina científica no tiene dudas al respecto. Así, se sostiene que “la doble relación es autónoma y relativamente incomunicada o impermeable. La referida impermeabilidad dota de plena independencia al doble vínculo, laboral y societario, en cuanto a su vigencia, de modo que resultaría perfectamente posible que, extinguida la relación laboral por cualquiera de las causas admitidas legalmente, se conservara la condición de accionista de la sociedad” (Mercader 2015, 22–23).²⁷

En cualquier caso, ante esa doble dimensión, societaria y laborales razonable cuestionar cuál es la auténtica naturaleza jurídica de la relación de empleo que vincula a la persona socia y trabajadora con su SL. Y aquí volvemos al argumento jurídico-positivo, subrayando que la LSL establece claramente la relación asalariada de dichas personas, canalizada a través del contrato de trabajo.

Más arriba hemos sostenido que, aunque doctrinalmente se pueda defender la naturaleza asalariada de la persona socia-trabajadora en la CTA, debe primar en todo caso el vínculo societario *ex lege*, si se quiere a modo de exclusión constitutiva. En el caso de la SL entendemos que estamos ante una relación asalariada, aunque se pueda discutir desde la perspectiva doctrinal a la vista de la condición simultánea societaria y laboral,

²⁶ Destacando que la sociedad laboral “no sigue, sin embargo, en todos sus extremos la armonía axiológica recogida en los principios consagrados legalmente (art. 4 Ley de Economía Social) y, destacadamente, en todo cuanto atañe a la gestión democrática de la sociedad” (Prieto 2018, 1035).

²⁷ En el mismo sentido, López I Mora, 1999, 21, López Gandía 2008, 2-3, Cavas y Selma, 2011, 7.

porque así lo ha establecido la LSL, pudiendo considerar esa opción legal como “inclusión constitutiva” (Luján 1999, 131).

Coincidimos plenamente con el argumento técnico-jurídico de que, “como quiera que estas organizaciones responden al patrón de la sociedad de capitales, y a diferencia de lo que ocurre con las compañías personalistas, no es posible contribuir al fondo común con una aportación de trabajo o industria” (López i Mora 1999, 21). En efecto, como hemos visto más arriba, en las cooperativas de trabajo asociado, sociedades personalistas, la aportación societaria o actividad cooperativizada consiste en el trabajo personal prestado por las personas socias y trabajadoras (apdo. 3.2).

Siguiendo con las sociedades laborales, la doctrina insiste en que “así lo corrobora el art. 58 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, según el cual sólo podrán ser objeto de aportación los bienes o derechos patrimoniales susceptibles de valoración económica y, en ningún caso, podrán serlo el trabajo o los servicios. Por esta razón, el trabajo de los socios tiene que derivar de otro contrato con la sociedad, de naturaleza laboral” (Cordero 2018, 1070).

Una vez sentado que estamos ante un doble y paralelo vínculo, societario y laboral, resulta claro que a la relación laboral entre la persona socia y trabajadora y su sociedad laboral se le debe aplicar el ordenamiento jurídico-laboral, y en bloque. Estamos ante un contrato de trabajo ordinario, sometido por consiguiente a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable.

En lo que respecta al orden jurisdiccional, los conflictos de naturaleza laboral que se susciten entre la persona socia trabajadora y la sociedad laboral se someterán, sin duda, al conocimiento de la jurisdicción social.

5. Conclusiones

En el presente estudio hemos analizado el régimen jurídico básico de las dos vías jurídicas disponibles para acometer iniciativas de emprendimiento colectivo en Euskadi: cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales.

En el caso de las CTA, nos encontramos ante una institución peculiar y a menudo controvertida: Sociedad personalista donde la aportación societaria consiste en la actividad laboral. Observamos en la CTA un modelo alternativo al trabajo dependiente y por cuenta ajena, que pretende superar la lógica capital/trabajo, haciendo confluir ambos vectores en el seno del proyecto cooperativo colectivo.

Desde el ámbito del derecho, creemos que se puede sostener la idea del modelo alternativo, gestado en torno a la relación societaria y no laboral de la persona socia trabajadora con su CTA, que la ley cooperativa vasca explícitamente establece.

Desde el punto de vista sustancial, nos encontramos con el irresuelto debate sobre la concurrencia de las notas de dependencia y ajenidad en la relación entre persona socia trabajadora y CTA. En cualquier caso, entendemos que se impone la voluntad legal. Aunque se sostuviera la tesis de la naturaleza laboral de la relación, habría que respetar la voluntad legal en favor de la tesis societaria, a modo de exclusión constitutiva.

A partir de esa relación societaria y no laboral, se dispone de un aparato jurídico sólido para la construcción del modelo de empleo cooperativo, en torno a la heterónoma ley de cooperativas, y al nuclear principio de autonomía y autogestión cooperativa que se manifiesta en estatutos, reglamento de régimen interno, y acuerdos de la asamblea general.

En lo que respecta a las sociedades laborales, son sociedades nítidamente capitalistas, sociedades limitadas o anónimas, al contrario que las CTA. Pero en ambas figuras se desarrollan relaciones de trabajo asociado. En las SL la clave estriba en que la mayor parte del capital societario pertenece a las personas que trabajan en la misma. Otra vez, confluyen en los mismos sujetos trabajo y capital, aunque en el seno de empresas con arquitectura jurídica distinta con respecto a la CTA.

En las sociedades laborales, el derecho positivo establece con toda claridad la existencia de una doble relación. Las personas socias y trabajadores tienen vínculo societario con la SL, regulado por el derecho mercantil; y, paralelamente, mantienen una relación laboral común con la propia SL, regulada por el derecho del trabajo.

Si pasamos al plano sustantivo, otra vez se pueden discutir la dependencia y la ajenidad en las SL. Pero, al igual que en las CTA, la voluntad clara del legislador debe imperar, si se quiere, en este caso, a modo de inclusión constitutiva.

En definitiva, cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales son cauces jurídicos distintos y adecuados para el emprendimiento colectivo, donde se pueden desarrollar las bondades del trabajo en común, si se acomete con confianza, solidaridad, y conciencia colectiva. Trabajar con, y no trabajar para.

Referencias

- Alegre Bueno, M., 2016. La relación entre cooperativa de trabajo asociado y socio: problemática planteada. En: G. Fajardo García, ed., *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Alianza Cooperativa Internacional (ACI), 1995. *Declaración sobre la identidad cooperativa*. Manchester.
- Alonso Soto, F., 1984. Las relaciones laborales en las cooperativas en España. *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, 20, 525–560.
- Álvarez Alcolea, M., 1975. La condición jurídico-laboral de los socios de las cooperativas de producción. *Revista de Política Social*, 107.
- Arrieta Idiákez, F.J., 2014. Naturaleza de la relación del socio trabajador y del socio de trabajo en las cooperativas: especial referencia a su régimen de seguridad social. En: E. Gadea, A. Atxabal y M.E. Izquierdo, eds., *Las cooperativas como alternativa económica: una visión de México y España*. Madrid: Dykinson, 175–212.
- Bengoetxea Alkorta, A., 2016. La contribución de las cooperativas de trabajo asociado a la creación y mantenimiento de empleo. En: G. Fajardo García, ed., *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Bengoetxea Alkorta, A., y Morandeira Arca, J., 2021. Sociedades laborales en Euskadi: su relato. *En: M. Enciso Santocildes, A. Bengoetxea Alkorta y L. Uriarte Zabala, eds., Relato sobre la economía social en el País Vasco*. Madrid: Dykinson.
- Calvo Ortega, R., 2013. *Sociedades laborales*. Madrid: Tecnos.
- Cavas Martínez, F., y Selma Penalva, A., 2011. El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales. *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 22, 181–215.
- Cordero Gordillo, V., 2018. El estatuto jurídico del socio trabajador desde la perspectiva del Derecho del Trabajo. *En: G. Fajardo García, ed., Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Díaz de la Rosa, A., 2020. En los límites del Derecho Societario y del Derecho Laboral comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª) núm 126/2020 de 26 de febrero de 2020. *Revista de Derecho Laboral*, 1, 142–149.
- Dirección de Servicios del Departamento de Trabajo y Empleo de Gobierno Vasco e Ikertalde, 2020. *Estadística de la Economía Social 2020 y avance 2021* [en línea]. Vitoria-Gasteiz: Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco. Disponible en: https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/ecosoc_2020/es_ecosoc/ESTADISTICA-DE-LA-ECONOMIA-SOCIAL_2020-Y-AVANCE_2021.pdf
- Escribano Gutiérrez, J., 2010. Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas. *Revista de Derecho Social*, 49, 97–124.
- Escribano Gutiérrez, J., 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*, 24.
- Fajardo García, G., 2016. Naturaleza jurídica de la realización entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador: consecuencias. *En: G. Fajardo García, ed., Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Fajardo García, G., 2018. La sociedad laboral. Concepto, calificación, descalificación y principales características. *En: G. Fajardo García, ed., Participación de los trabajadores y sociedades laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Fajardo García, G., y Boquera Matarredona, J., 2016. La relación societaria “cooperativa” y los límites legales a la autogestión. *En: G. Fajardo García, ed., Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Gadea Soler, E., y Atxabal Rada, A., 2021. Los órganos: De la asamblea general. *En: S. Merino Hernández, ed., Glosa a la Ley de Cooperativas de Euskadi*. Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi/Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua.
- García Jiménez, M., 2005. La discriminación en el trabajo cooperativizado. *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 52, 387–409.

- García Jiménez, M., 2014. El desamparo del trabajo asociado por la legislación laboral o el limbo del trabajo cooperativizado. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37.
- Gondra Elgezabal, G., 2008. Cooperativas de trabajo asociado. En: S. Merino Hernández, ed., *Manual de derecho de sociedades cooperativas*. Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi/Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua, y GEZKI, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, 263–296.
- Gutiérrez Colominas, D., 2021. Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: propuestas de implementación en la Ley 27/99. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 139.
- Hierro Hierro, F.J., 2003. Las relaciones laborales en las cooperativas de trabajo asociado. *Aranzadi Social*, 5, 1459–1478.
- Irekia, 2019. *Declaración de Oñati: Decálogo para un modelo renovado de relaciones laborales* [en línea]. 11 de abril. Oñati: Gobierno Vasco. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/noticia/2019/declaracion-de-onati-decalogo-para-un-modelo-renovado-de-relaciones-laborales/>
- López Gandía, F., 2006. *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- López Gandía, J., 2008. Las sociedades laborales desde el Derecho del Trabajo. Cuestiones centrales y propuestas de reforma. *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 19, 251–262.
- López i Mora, F., 1999. Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social: ¿socios o trabajadores? *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 31, 9–46.
- López i Mora, F., 2016. Socios trabajadores de cooperativas y estatuto profesional: revisión crítica y propuestas. En: G. Fajardo García, ed., *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Luján Alcaraz, J., 1999. El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. *Aranzadi Social*, 5, 127–140.
- Mairal Jiménez, M., 2014. La doble relación jurídica del socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado: societaria y laboral. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37.
- Mercader Uguina, J.R., 2015. Contrato de trabajo y contrato de sociedad: una larga historia de encuentros y desencuentros. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 172, 21–60.
- Monereo Pérez, J.L., y Triguero Martínez, L.A., 2014. La configuración técnica de la relación laboral del socio trabajador de cooperativas de trabajo asociado. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37.
- Montoya Melgar, A., 1980. Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado. En: Tecnos, ed., *Estudios de derecho en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*. Madrid: Tecnos, 139–154.

- Paz Canalejo, N., 1982. La cooperativa como superación del esquema clásico de las relaciones laborales: los socios de trabajo y las cooperativas de producción ante la reforma legislativa. *Revista de Política Social*, 133.
- Pedrajas Pérez, F., y Prados de Reyes, F.J., 1975. Notas sobre la caracterización jurídico-laboral de los servicios prestados por el socio-empleado. *Revista de Trabajo*, 52, 193–215.
- Pérez Campos, A.I., 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*, 38, 55–92.
- Prieto Juárez, J.A., 2018. Régimen jurídico del trabajo asociado en las sociedades laborales. En: G. Fajardo García, ed., *Participación de los trabajadores y sociedades laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sagardoy Bengoetxea, J.A., 1964. Consideraciones sobre las cooperativas de producción (una fórmula evolutiva para el acceso a la propiedad). *Revista de Trabajo*, 1.
- Santiago Redondo, K.M., 1998. *Socio de Cooperativa y Relación Laboral*. Madrid: Ibídem.
- Uriarte Zabala, L., et al., 2021. Cooperativas en Euskadi: su relato. En: M. Enciso Santocildes, A. Bengoetxea Alkorta y L. Uriarte Zabala, eds., *Relato sobre la economía social en el País Vasco*. Madrid: Dykinson.
- Valdés Dal-Ré, F., 2010. La cooperativa de trabajo asociado: una mirada desde las legislaciones estatal y autonómica. *Relaciones Laborales*, 19, 67–78.

Fuentes jurídicas

- Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (BOPV de 30-12-2019).
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE de 12-07-2007).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11-10-2011).
- Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (BOE de 14-11-2015).
- Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social (BOE de 30-03-2011).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24-10-2015).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (BOE de 12-10-2017).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 31-10-2015).
- Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas (BOPV de 16-2-2012).