

Reglamentos de régimen interno de las Cooperativas de trabajo asociado y determinación de las condiciones de trabajo

Juan Escribano Gutiérrez¹ 

Recibido: 19 de abril de 2022 / Aceptado: 7 de septiembre de 2022 / Publicado: 24 de marzo de 2023

Resumen. Los Reglamentos de régimen interno poseen, pese a su escaso tratamiento normativo y doctrinal, unas enormes potencialidades reguladoras de las condiciones de trabajo en las Cooperativas de Trabajo Asociado. Un examen exhaustivo de los estudios doctrinales aparecidos hasta la fecha nos permite comprobar que se carece de un tratamiento pormenorizado más allá de algún estudio clásico desde la perspectiva mercantilista. Por el contrario, no existen precedentes de este tipo de estudios respecto al análisis de su papel en la regulación de las condiciones de trabajo de las personas socias-trabajadoras. La exclusión constitutiva, a partir de la década de los 90, de tales personas socias del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo impide la aplicación de los instrumentos de regulación colectiva de las condiciones de trabajo por cuenta ajena, por lo que los Reglamentos son el único vehículo de regulación colectiva de sus condiciones de trabajo. Un análisis de las distintas normas cooperativas pone de manifiesto, además, la dispersión y heterogeneidad de los preceptos que regulan estos instrumentos de autorregulación. Por su parte, el carácter de los RRI difiere de los instrumentos tradicionales de regulación colectiva previstos por el Derecho del Trabajo. Por ello, se hace necesario un análisis de su naturaleza jurídica y límites. Por último, se analizarán algunos RRI de grandes cooperativas para comprobar si, efectivamente, están asumiendo la regulación de tales condiciones y en qué sentido lo afrontan. En concreto, se analizarán los RRI de las cooperativas Servicarne y Eroski. En el primer caso, por la polémica jurisprudencial que la rodea y poder comprobar si esta se traslada a su RRI. En el segundo caso, para comprobar como los RRI sirven, en ocasiones, para excluir la aplicación de importantes instituciones del Derecho del Trabajo en el interior de la Cooperativa de trabajo asociado.

Palabras clave: Negociación colectiva; Asamblea; Democracia interna; Autorregulación.

Claves Econlit: K310; L310; L710; J540.

[en] Regulations governing the internal rules of worker cooperatives and determining working conditions

Abstract. Despite their scant regulatory and doctrinal treatment, the Internal Regulations have enormous potential for regulating working conditions in worker co-operatives. An exhaustive examination of the doctrinal studies that have appeared to date shows that they lack detailed treatment beyond the odd classic study from a commercial perspective. On the contrary, there are no precedents for this type of study about the analysis of their role in the regulation of the working conditions of worker-members. The constitutive exclusion, from the 1990s onwards, of these members from the scope of application of labour law prevents the application of the instruments of collective regulation of the working conditions of employees, so that these regulations are the only vehicle for the collective regulation of their working conditions. An analysis of the various cooperative rules reveals, moreover, the dispersion and heterogeneity of the provisions governing these self-regulation instruments. For their part, the nature of these internal rules differs from the traditional instruments of collective regulation provided for by labour law. An analysis of their legal nature and limits is therefore necessary. Finally, some internal regulations of large cooperatives will be analysed to check whether and in what sense they are effectively taking on the regulation of such conditions. Specifically, the RRI of the co-operatives Servicarne and Eroski will be analysed. In the first case, because of the jurisprudential controversy surrounding it and to be able to check whether this is reflected in their Internal Regulations. In the second case, to see how these Internal Regulations sometimes serve to exclude the application of important labour law institutions within the worker cooperative.

Keywords: Collective bargaining; Assembly; Internal democracy; Self-regulation.

Sumario. 1. Dispersión y heterogeneidad de la regulación de las condiciones de trabajo de las personas socias-trabajadoras. 2. Los Reglamentos de régimen interno y la determinación colectiva de las condiciones de trabajo. 3. Reglamentos de régimen interno como fuente de regulación. 4. El contenido de los Reglamentos de régimen interno. 5. Reflexiones críticas. 6. Referencias bibliográficas.

¹ Universidad de Córdoba, España.
Dirección de correo electrónico: juan.escribano@uco.es.

Cómo citar. Escribano Gutiérrez, J. (2023). Reglamentos de régimen interno de las Cooperativas de trabajo asociado y determinación de las condiciones de trabajo. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 1(143), e85556. <https://dx.doi.org/10.5209/reve.85556>.

1. Dispersión y heterogeneidad de la regulación de las condiciones de trabajo de las personas socias-trabajadoras

La evolución de la regulación de las condiciones de trabajo en el seno de las cooperativas de trabajo asociado ha experimentado una doble tendencia. En primer lugar, las leyes cooperativas se han ido distanciando de un modelo único de regulación de tales condiciones de trabajo. Así, por ejemplo, es posible comprobar, en algunas normas autonómicas, la remisión a conceptos jurídicos indeterminados (trabajo decente) como único límite en su autorregulación y, por otro lado, encontramos normas que se remiten de manera amplia a la normativa laboral como fuente subsidiaria. Asimismo, otras normas autonómicas pretenden la extensión a las personas socias-trabajadoras del convenio colectivo aplicable a las personas trabajadoras por cuenta ajena del sector y ámbito territorial correspondiente².

En segundo lugar, nos encontramos en la doctrina judicial y la jurisprudencia reciente una cierta apertura a la aplicación de ciertas normas laborales en el entendimiento de que es necesaria la protección de las personas socias-trabajadoras que prestan sus servicios en ciertos modelos de cooperativas de trabajo asociado. En concreto, se trataría de aquellas cooperativas de trabajo asociado que adquieren una cierta dimensión o de aquellas en las que esta figura societaria ha sido utilizada en fraude de ley. Es para estos casos para los que nuestro Tribunal Supremo ha planteado la necesidad de extender ciertos derechos colectivos (libertad sindical) a los socios-cooperativistas. Es evidente que, en aquellos casos en los que las cooperativas tienen un tamaño reducido tales garantías carecen de sentido puesto que no existe separación alguna entre los sujetos que adoptan en la práctica las decisiones societarias y aquellos que las ejecutan.

Centrándonos en el primero de los supuestos, es evidente que, de admitirse tal necesidad de protección, el instrumento tradicionalmente previsto desde el Derecho del Trabajo para compensar el desequilibrio negociador de las condiciones de trabajo, esto es, el convenio colectivo, no tendría cabida, al menos de manera generalizada, en el actual modelo normativo cooperativo.

Por el contrario, las propias leyes de cooperativas vienen remitiéndose a un instrumento propio que, en teoría, estaría llamado a ocupar el espacio regulador del convenio colectivo, junto a otras funciones atribuidas por las leyes societarias que, en este momento, excede de nuestro objeto de estudio. En concreto, nos referimos a los Reglamentos de régimen interno (RRI). En el presente estudio, nos centraremos en determinar cuál es su naturaleza jurídica, las relaciones de estos con el contrato de asociación, su fuerza vinculante y cuáles son los límites de orden público al que deben estar sujetos. Asimismo, examinaremos los Reglamentos de régimen interno de dos importantes sociedades cooperativas de trabajo asociado para comprobar cuál es el papel real asignado a los mismos en la determinación de las condiciones de trabajo de las personas socias-trabajadoras.

Paradójicamente, al tiempo que se afirma la inexistencia de dos partes enfrentadas, las leyes de cooperativas consideran oportuno la fijación por escrito de las condiciones básicas de desempeño del trabajo de la persona socia en los Reglamentos de régimen interno³. Esta circunstancia no deja de ser llamativa y acorde a las necesidades prácticas de la cooperativa. Es decir, en las pequeñas cooperativas las condiciones de trabajo son objeto de autorregulación permanente. Cada persona socia realiza su prestación y al tiempo que se controla es controlado por el resto de las personas socias. Sin embargo, cuando mecanismos de determinación previa de las condiciones trabajo comienzan a sentirse como necesarios y se implementan instrumentos de control de su cumplimiento, en realidad, lo que está ocurriendo es un incremento considerable de la consideración de la cooperativa como receptora de la prestación de sus socios-trabajadores. Es decir, han surgido dos partes diferenciadas en la prestación societaria y, consecuentemente, es posible el surgimiento de conflictos entre ambas. Como consecuencia de ello, se evidencia progresivamente la necesidad de una negociación de las condiciones de trabajo de las personas socias-trabajadoras. Sin embargo, en muchos casos dicha negociación es hurtada en el proceso de aprobación de los instrumentos ahora analizados.

² Así, por ejemplo, la Ley 4/02, de 11 de abril, de cooperativas de Castilla-León (art. 103).

³ Véanse las SSTs 11 de octubre de 2004 (RJ 2005/136), 15 de marzo 2005 (RJ 2006/1989), 15 de noviembre de 2005 (RJ 2006/1240) y 12 de abril de 2006 (RJ 2006/4799).

2. Los Reglamentos de régimen interno y la determinación colectiva de las condiciones de trabajo

El Reglamento de régimen interno, sustituto -en muchos casos- de la regulación colectiva que aporta el convenio colectivo, es el resultado de dos circunstancias. En primer lugar, de la huida del régimen convencional general previsto para el resto de las empresas del sector. Es decir, las condiciones de trabajo se diversifican dentro de un mismo sector y ámbito geográfico como consecuencia de la forma jurídica de la empresa en cuestión (incluso dentro de la cooperativa en el caso de que estas den ocupación a personas trabajadoras por cuenta ajena). En segundo lugar, de la imposibilidad de prescindir, sin embargo, de la regulación colectiva de tales condiciones de trabajo. En definitiva, de la incapacidad de asumir la autorregulación de las condiciones de trabajo y de la necesidad de que las obligaciones laborales de las personas socias-trabajadoras les sean impuestas desde fuera de su exclusiva voluntad, como se correspondería con la esencia de este tipo de entidades empresariales. Se trata de la aprobación de un auténtico estatuto del trabajo cooperativizado con dos hipotéticos límites: por un lado, el beneplácito de los propios destinatarios y, por otro, los mínimos indisponibles previstos por las normas de orden público.

Como comprobaremos más adelante, los espacios de regulación de estos mecanismos específicamente societarios van ganando terreno sobre todo en cooperativas de ciertas dimensiones, donde la organización del trabajo adquiere cierta complejidad. Sin embargo, los procedimientos de aprobación de las normas sectoriales se eluden, atribuyendo dicha aprobación, como regla general, a la mayoría simple de los asistentes a la asamblea (art. 28 Ley 27/99, de 16 de julio, de Cooperativas) pero obviándose el procedimiento de elaboración previo a su ratificación asamblearia. Es decir, de nuevo el principio de «cada socio un voto» parece compensar la ausencia de otros instrumentos de participación en la cooperativa. Sin embargo, esta argumentación podría ser contrarrestada por el hecho de que, precisamente cuando la organización del trabajo adquiere cierta complejidad, también comienzan a surgir distintos intereses en juego en el seno de la cooperativa. Diversos grados de cualificación, de responsabilidad en la toma de decisiones, de proximidad a los espacios de gestión, etc., dividen a la masa de socios-trabajadores. Dicha contradicción sólo podría ser solucionada, desde nuestro punto de vista, permitiendo la representación de tales centros de intereses no sólo a través de mecanismos societarios como la sindicación de participaciones, sino también por la vía de los tradicionales mecanismos de representación de las personas trabajadoras en la empresa (García Jiménez, 2020)⁴.

La gran diversidad de experiencias societarias en lo que se refiere a la posición del socio-trabajador haría aconsejable, como ocurre en la Ley italiana 142/01, el diferenciar a los prestadores de trabajo en el seno de la cooperativa no sólo en función del origen contractual de su vinculación con la sociedad, sino también de la efectiva posición que ocupa cada persona socia en el seno de la misma desde el punto de vista de su incidencia en la toma de decisiones societarias. Aquellas personas socias-trabajadoras que carecen de este poder de decisión, no habrían de diferenciarse, como ocurre en la norma italiana, de las personas trabajadoras por cuenta ajena en cuanto a las condiciones en las que se realiza su trabajo.

En definitiva, el Reglamento de régimen interno puede ocupar en las sociedades cooperativas de trabajo asociado el lugar que, en la determinación colectiva de condiciones de trabajo por cuenta ajena, ocupa el convenio colectivo pero sin aclararse su naturaleza jurídica (Senent Vidal, 2005), contenido posible, relaciones con la normativa laboral general a la que se remiten algunas leyes cooperativas, procedimiento de negociación, etc., y sirviendo para negar espacio propio a procesos de auténtica negociación colectiva de las condiciones de trabajo o de remisiones a otras experiencias externas de regulación sectorial.

Llevando hasta el extremo esta argumentación, la STS de 18 de septiembre de 2004 (Ar. 7124), considera que no sólo no es posible plantear la negociación colectiva de un convenio por parte de las personas socias-trabajadoras en el seno de su cooperativa, sino que ésta, dada la «confusión» entre personas socias y personas trabajadoras que se produce en su interior, tampoco estará legitimada para formar parte de las mesas de negociación del correspondiente convenio del sector en el que se incardina representando a la parte empresarial.

Respecto a la imposibilidad de extender el derecho a la negociación colectiva a las personas socias-trabajadoras, habría que traer a colación el hecho de que, históricamente, las leyes de cooperativas aprobadas durante la década de los ochenta (Ley 3/87 General de Cooperativas, art. 118.4), realizaban remisiones expresas a la realidad convencional aplicable al sector donde desarrollaban sus actividades las cooperativas. Especialmente significativa es a este respecto la remisión a los mínimos salariales convencionalmente establecidos a la hora de garantizar un mínimo en el cobro de los adelantos societarios (Nieves Nieto, 2005: 134).

Nos encontramos, pues, en el ámbito societario, con la negación del derecho a la negociación colectiva por entender que no existen las dos partes enfrentadas imprescindibles en toda negociación, pero al mismo tiempo con la necesidad de una regulación colectiva de dichas condiciones de trabajo a través de

⁴ En este sentido, puede verse el importante paso dado por la STS de 8 de mayo de 2019 (Roj 1944/2019).

instrumentos de dudosa naturaleza jurídica (Paz Canalejo, 2005: 1649) y que, por ende, carecen de las necesarias garantías de cumplimiento efectivo que otorga el Título III del Estatuto de los trabajadores. El problema surge a la hora de determinar a través de qué mecanismo se produce la aplicación de tales Reglamentos de Régimen interno. Dado que en dicho Reglamento se determinarán las cuestiones más importantes de la prestación de trabajo, y siendo ésta la actividad socializada básica en las cooperativas de trabajo asociado, en realidad aquél se convierte en un mecanismo de determinación del objeto del contrato, en este caso, de sociedad. Sin embargo, ni su aprobación definitiva ni su posterior modificación pueden ser condicionadas, en muchas ocasiones, por el titular de tal contrato.

3. Reglamentos de régimen interno como fuente de regulación

Tanto en la doctrina mercantilista como en la iuslaboralista la atención prestada a este tipo de instrumentos de regulación interna de la cooperativa no ha merecido la atención que el posible papel de estos merece (Paz Canalejo, 2005: 1649). De este modo, aspectos como su naturaleza jurídica, así como la capacidad que poseen para la regulación, desde el punto de vista que aquí interesa, de aspectos relacionados con la prestación de trabajo, no aparecen resueltos doctrinalmente. Habremos de sumar a este problema la dispersión que su tratamiento adolece en las distintas leyes de cooperativas.

Para que sirva como ejemplo, la Ley 27/99, de 16 de julio, de Cooperativas (LC), plantea la posibilidad de que los RRI desarrollen los estatutos (art. 11.4), el derecho de las personas socias a recibir copia del RRI, la competencia de aprobación de estos de la Asamblea general. A continuación, concede a tales RRI la posibilidad, junto a los Estatutos, de regulación del régimen disciplinario, jornada, descanso mínimo o excedencias voluntarias, entre otros. Sin embargo, en tal regulación se obvia toda referencia a su naturaleza jurídica o alguna mención a un procedimiento especial de discusión y aprobación de los mismos, dada la posible inexistencia de unidad de intereses al respecto.

Por otra parte, el espacio natural de los RRI, especialmente en cooperativas de cierto tamaño, es obvio. Estos RRI suponen una evidente solución a los problemas tradicionales vinculados a regulación de las condiciones de trabajo en su seno. Entre las que se han destacado habitualmente podría citarse, en primer lugar, el hecho de que los Estatutos de la cooperativa no son el instrumento adecuado para entrar en el desarrollo detallado de cuestiones que requieren del mismo. De este modo, a través de un instrumento específico se aborda en su conjunto tal regulación. Los RRI requieren menores requisitos formales, toda vez que no precisan ser elevados a escritura pública. De este modo, también se asegura un método más ágil de modificación de tales condiciones.

El régimen jurídico contenido en las autonómicas adolece de una marcada indefinición. Salvo cuestiones relativas a su aprobación y modificación por la Asamblea General de la cooperativa, la obligación de remitir copia de los RRI a las personas socias, régimen disciplinario de estas, etc. Es en lo relativo al régimen de trabajo donde encuentra unas mayores referencias normativas (Senent Vidal, 2005: 2).

Aunque posteriormente iremos desarrollando algunas de las regulaciones al respecto, creemos que es conveniente adelantar someramente las diferentes líneas de tendencia en el tratamiento normativo de estos RRI en lo que se refiere a la regulación de las condiciones de trabajo de las personas socias-trabajadoras:

a) La mayor parte de las normas autonómicas contienen referencias a los RRI en los aspectos que aquí tratamos. No obstante, también existen normas autonómicas en las que no se hace referencia alguna⁵. En un sentido opuesto, en otras se exige taxativamente su existencia, limitando la regla general de la autonomía de la voluntad⁶.

b) En aquellos casos en los que la remisión existe, lo habitual es encomendar la regulación de las condiciones de trabajo a los Estatutos y a los RRI con expresiones variadas tales como régimen de trabajo, aspectos básicos de la relación de trabajo, estatuto profesional, etc.

c) Al margen de tales referencias, se contienen menciones de una serie de materias de contenido laboral que pueden contener. No obstante, en algunas ocasiones como ejemplos de una posible regulación y, en otras, como contenido mínimo⁷ que, incluso, se relaciona con las competencias atribuidas por la normativa laboral al convenio colectivo⁸.

d) Tales remisiones, en la mayor parte de las ocasiones, se realizan sin incorporar limitaciones a la futura regulación. En otras, tales regulaciones estarán condicionadas por la normativa laboral⁹ que, en

⁵ Por ejemplo, Ley 9/18, de 30 de octubre, de cooperativa de Extremadura; Ley Foral 14/06, de 11 de diciembre, de cooperativas de Navarra.

⁶ Ley 8/06, de 16 de noviembre, de cooperativas de Murcia (art. 106).

⁷ Ley 5/98, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia (art. 107); Ley 4/10, de 29 de junio, de cooperativas de Asturias (art. 142.2); Ley 1/03, de 20 de marzo, de cooperativas de Islas Baleares (art. 104); Decreto Legislativo 2/14, de 29 de agosto, de cooperativas de Aragón (art. 73); Decreto Legislativo 2/15, de 15 de mayo, de cooperativas de Valencia (art. 89.3).

⁸ Ley 4/99, de 30 de marzo, de cooperativas de Madrid (art. 106).

⁹ Ley 14/11, de 23 de diciembre, de cooperativas de Andalucía (art. 87.3).

ocasiones, incluye también la regulación contenida en los convenios colectivos del sector de actividad que corresponda. Aunque también encontramos ejemplos en los que es, precisamente, la existencia de los RRI lo que impide la aplicación de la normativa laboral¹⁰.

e) Por último, con relación a su aprobación, se exige de manera generalizada solo el acuerdo asambleario si bien, en algunas normas autonómicas, se exigen determinados mínimos para poder aprobar o modificar los RRI cuando regulen aspectos laborales¹¹. En ningún caso se contemplan los procedimientos de discusión y elaboración previa de la propuesta a ratificar por la Asamblea.

A tenor de este somero esquema, la única conclusión que puede obtenerse es el de la marcada dispersión de las funciones atribuidas a los RRI. Dicha dispersión creemos que contribuye, aún más, a los problemas que la falta de una regulación unitaria de las CTA plantea en la práctica societaria.

A continuación, desarrollaremos algunos de los aspectos más interesantes, desde el punto de vista que aquí interesa, de tales RRI. Nos detendremos para ello en aquellas leyes de cooperativas que más nos ayuden a dilucidar algunas de las cuestiones que plantearemos, en el bien entendido de que la falta de regulación homogénea no permite extraer conclusiones generalizables.

3.1. Naturaleza jurídica

Los RRI poseen, en palabras de Paz Canalejo, una naturaleza infraestatutaria pero con vocación de permanencia o durabilidad (Paz Canalejo, 1990: 334). La exigencia de que su aprobación y posterior modificación sea competencia de la Asamblea los dota, a su vez, de una importante legitimidad en la regulación de aspectos que difícilmente pudieran ser desarrollados con el suficiente detalle en los estatutos de la cooperativa.

Como advertimos anteriormente, en algunas de las leyes de cooperativas de última generación se aprecia un abandono significativo de referencias detalladas a las condiciones de trabajo de los socios trabajadores. Especialmente significativa es, a este respecto, la ley de Euskadi. Por ello, en tales territorios la regulación de las condiciones de trabajo corresponderá básicamente a los Estatutos de la correspondiente cooperativa y a los RRI en su caso (art. 105 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de cooperativas de Euskadi). En concreto, el necesario grado de detalle de tales condiciones de trabajo hace poco viable su incorporación en los Estatutos y más aconsejable el desarrollo de RRI con tales objetivos.

Por ello, se constata una remisión mayoritaria a estos instrumentos, llegándose incluso a un cierto intento de equiparación de este instrumento con el convenio colectivo. Así, por ejemplo, en la Ley de la Comunidad de Madrid 4/99, de 30 de marzo, se remite a los RRI para la regulación de todas aquellas materias que el Estatuto remite a los convenios colectivos. Hemos de advertir, sin embargo, que la naturaleza jurídica de ambos mecanismos de regulación de las condiciones de trabajo posee enormes diferencias. Básicamente, las podríamos sistematizar como sigue:

a) Por una parte, los convenios colectivos poseen un carácter bilateral. Los intereses en juego de empresarios y trabajadores constituyen el inicio de un proceso negociador que culminará, en la mayor parte de las ocasiones, en el acuerdo entre ambos sujetos. Así pues, en los convenios colectivos vienen a sistematizarse la mutua cesión de las exigencias iniciales, pero siempre admitiendo la existencia de unos intereses divergentes de las partes negociadoras.

Por el contrario, los RRI son el fruto de la voluntad única de la cooperativa. Es cierto que en el seno de la Asamblea en los que se debate y aprueba puede existir intereses divergentes. Sin embargo, una vez aprobado se constituye en expresión de una voluntad, la de la cooperativa en su totalidad, de la que forman parte los destinatarios de tales regulaciones.

Es decir, se carece de unos interlocutores válidos frente a la asamblea. Ello no significa que todas las posiciones en dicha asamblea sean idénticas en todos los casos. Al respecto, baste recordar dos cuestiones. En primer lugar, en la última década se ha experimentado una cierta tendencia a aproximar las CTA a sociedades de capital incrementando las posibilidades de que, juntos a las personas socias-trabajadoras, tengan cada vez una mayor presencia de personas socias de capital cuya participación e intereses puede diferir a la de las personas socias que aportan trabajo¹². En segundo lugar, recordando la STS 347/2019, de 8 de mayo, en la que se admitió el derecho de libertad sindical para las personas socias-trabajadoras, se viene a admitir la existencia de un interés colectivo frente a la cooperativa de estos socios en aquellas cooperativas

¹⁰ Ley 12/15, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña (art. 132.2); Ley 4/10, de 29 de junio, de cooperativas de Asturias (art. 142.4).

¹¹ Ley 12/15, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña (art. 47.2); Ley 6/13, de 6 de noviembre, de cooperativas de Cantabria (art. 103); Decreto Legislativo 2/15, de 15 de mayo, de cooperativas de Valencia (art. 89).

¹² Véase, por ejemplo, el papel encomendado en la toma de decisiones asamblearias a la persona socia colaboradora en la Ley 14/11, de 23 de diciembre, de Sociedades cooperativas andaluzas (art. 17).

en las que no se cumple la falta de ajenidad que justificó la exclusión constitutiva de la existencia de contrato de trabajo entre personas socias-trabajadoras y CTA.

En este sentido, llama la atención la propia diferenciación en las leyes cooperativas a la hora de exigir un contenido mínimo a los RRI en cuanto a condiciones de trabajo que incluyan garantías para las personas socias-trabajadoras. Así, por ejemplo, en la norma catalana se prevé la necesidad de que los RRI recojan referencias a la jornada laboral y la retribución, así como a la protección social de las personas socias-trabajadoras (art. 132.5). Este contenido mínimo se establece en exclusiva con relación a aquellas cooperativas que tengan más de 25 personas socias y cuya facturación se concentre en un solo cliente en más de un 75 %. Es decir, se pretende utilizar los RRI como instrumento de lucha contra el fraude. No obstante, nos permitimos dudar de la utilidad de tales regulaciones. Se trata, no lo olvidemos, de una autorregulación de las condiciones de trabajo. En muchas ocasiones, tales condiciones de trabajo y su rebaja se constituyen en el único medio de competitividad de la cooperativa en un mercado cada vez más exigente.

b) La fuerza vinculante del convenio colectivo, como se sabe, es de carácter normativo. Ello determina, conforme a la regulación contenida en el Estatuto de los trabajadores, una considerable resistencia pasiva al cambio y dota a sus destinatarios de una importante seguridad jurídica. Por el contrario, los RRI poseen una eficacia puramente contractual no ostentado, por sí mismo, los medios que dotan de seguridad jurídica al convenio colectivo. Por ello, ha sido reivindicada la necesidad de que los mismos se eleven a escritura pública para dotarlos de una mayor precisión, seguridad jurídica y autenticidad a su texto (Paz Canalejo, 1990: 337-338).

Esta segunda diferencia puede tener importantes repercusiones prácticas. La escasa resistencia pasiva de los RRI, siempre modificables a través del correspondiente acuerdo asambleario, sustrae a estos instrumentos de la estabilidad que la regulación de las condiciones de trabajo requiere. Esta circunstancia ha sido, precisamente, una de las cuestiones más abiertamente criticadas por la doctrina (Vargas Vasserot, 2011: 363-364). Es por ello por lo que advertimos en algunas leyes cooperativas una cierta tendencia a incrementar las mayorías necesarias para la aprobación de RRI que tengan por objeto, precisamente, la regulación de condiciones de trabajo. Así, por ejemplo, en la Ley 12/15, de 9 de julio, de cooperativas de Cataluña, se prevé la necesidad de que la modificación de los RRI se lleve a cabo con el voto de 2/3 de las personas socias presentes en la Asamblea (art. 47.2)¹³. En el caso de que nada diga la correspondiente ley de cooperativa, la mayoría exigida será la del 50% de los votos válidamente expresados (Paz Canalejo, 1990: 335).

Asimismo, hemos de advertir que la remisión anteriormente resaltada de la Ley madrileña no se configura como algo excepcional. Si partimos de que en la mayor parte de las leyes de cooperativas se refuerza el papel regulador de los RRI, aun en el caso de que tales leyes se remitan a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, su espacio irá en aumento, toda vez que, en el Derecho del Trabajo, la regulación heterónoma lleva décadas perdiendo peso frente a la autónoma representada por el convenio colectivo. Es decir, que la propia remisión genérica al RRI le atribuye un considerable peso regulador de las condiciones de trabajo de las personas socias-trabajadoras.

c) El convenio colectivo es el fruto de un proceso de negociación detalladamente procedimentalizado en el que su eficacia dependerá del cumplimiento de tales requisitos procedimentales y de la legitimación de los sujetos negociadores. Por el contrario, en casi ninguna de las normas cooperativas vigentes existe remisión alguna al procedimiento de elaboración ni a los sujetos que intervendrán en su negociación¹⁴. En la mayor parte de las ocasiones las referencias al mismo mencionan la necesaria ratificación asamblearia y la remisión de copia del RRI aprobado a las personas socias. Creemos que, precisamente, esta última exigencia denota la falta de participación, más allá de su voto en una asamblea en la que no siempre posee capacidad de incidencia, de aquellos cuyas condiciones de trabajo serán determinadas por el RRI. Carecería de sentido esta exigencia si los RRI fueran el fruto de la auténtica participación de las personas socias-trabajadoras en su elaboración. Esta afirmación se puede ver reforzada si comprobamos que no es equiparable con ninguno de los requisitos procedimentales previstos en el Título III del Estatuto de los trabajadores. La participación de los representantes de los trabajadores en la negociación y ratificación de los convenios colectivos hace innecesaria la garantía de la remisión de copia de aquellos.

3.2. Fuerza vinculante de los RRI

La STS (sala primera) de 1 de junio de 2004 (rec. 2043/98) vino a definir la fuerza vinculante de los RRI. En concreto, se resuelve, en lo que a nosotros interesa, que la fuerza vinculante de estos deriva de que su acuerdo de aprobación procede de la asamblea de la cooperativa. Es decir, por ser el acuerdo mayoritario de

¹³ La misma mayoría reforzada es exigida por la Ley 4/10, de 29 de marzo, de cooperativas de Asturias; por la Ley 6/13, de 6 de noviembre, de cooperativas de Cantabria (art. 103).

¹⁴ El procedimiento de elaboración de la propuesta de RRI sí aparece detallado en el Decreto Legislativo 2/15, de 15 de mayo, de cooperativas de Valencia (art. 53).

la asamblea, los integrantes de esta se encuentran vinculados al RRI que determinará, en última instancia, el objeto del propio contrato de asociación.

Conforme a este razonamiento, los RRI explicitan la exclusión de la ajenidad de la prestación de la persona socia, toda vez que el contenido de sus obligaciones laborales son la consecuencia de tal autorregulación. En consecuencia, dicho instrumento solo se aplicará a aquellos integrantes de las cooperativas que pudieron, mediante su voto, determinar el contenido de su propia prestación. En otras palabras, solo vinculará a las personas socias-trabajadoras y no a las personas trabajadoras asalariadas.

De este modo, la propia existencia de los RRI como instrumento de regulación de las condiciones de trabajo de una parte de los prestadores de trabajo en la cooperativa (las personas socias-trabajadoras) supone una dualidad de regulaciones de las prestaciones de trabajo llevadas a cabo en la empresa.

3.3. Creciente papel regulador de los RRI

A pesar de las claras diferencias anteriormente desarrolladas, constatamos una progresiva atribución a los RRI de mayores espacios reguladores de las condiciones de trabajo. En primer lugar, como anteriormente manteníamos, como consecuencia de la supresión en las leyes de cooperativas de regulaciones específicas al respecto, así como de la eliminación progresiva de las remisiones a la normativa laboral. Por ello, estas condiciones de trabajo, que difícilmente podrán dejar de estar desarrolladas, serán establecidas por las propias cooperativas, siendo los RRI, como venimos manteniendo, el instrumento de regulación ideal para ello.

Como anteriormente avanzamos, en la norma madrileña se produce una remisión muy amplia a los RRI en la regulación de las condiciones de trabajo de las personas socias. En concreto, se exige que tales RRI ocupen el papel de los convenios colectivos. Idéntica tendencia se aprecia en la exigencia de que los RRI incorporen una regulación mínima. En esas ocasiones, se trata de materias muy amplias que casi abarcan la totalidad de la regulación de las condiciones de trabajo (Ley 5/98, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia). En algunos casos, solo en defecto de tal regulación, será de aplicación la normativa laboral común (art. 142.2 Ley 4/10, de 29 de junio, de cooperativas de Asturias).

El orden de la aplicación prevista de los RRI también aumenta, en muchas ocasiones, el papel protagónico de estos instrumentos infraestatutarios. En concreto, se subordina la aplicación de la normativa laboral general a la inexistencia de regulación en ellos (art. 132.3 Ley 12/15, de 9 de julio, de cooperativas catalanas). De manera muy explícita comprobamos esta tendencia en la Exposición de Motivos de la Ley 11/19, de 20 de diciembre, de cooperativas en Euskadi. En la misma se apuesta por un incremento de la «capacidad de determinar autogestionariamente el régimen de trabajo -que podrá establecerse también en RRI- y el disciplinario. Se recalca, así, su naturaleza societaria y no laboral, aunque se mantiene la previsión de un anticipo societario». Es decir, la apuesta por los instrumentos de autorregulación se convierte en una auténtica declaración de principios.

Una cuestión que habría de resolverse de estas remisiones más o menos amplias al RRI es el relativo a los supuestos en los que la Cooperativa no cumpla con tales mandatos normativos o, al menos, no lo haga con la suficiente diligencia reguladora. En aquellas leyes cooperativas en las que la remisión a la normativa cooperativa se realiza en detrimento de las referencias a la normativa laboral, habrá de plantearse la necesidad de prever las condiciones de trabajo finalmente exigidas.

También es cierto que, en ocasiones, son las propias leyes de cooperativas las que establecen límites al contenido de los RRI. En concreto, encontramos ejemplos en los que se excluye la capacidad de que la autorregulación derogue o limite ciertas materias. Así, por ejemplo, la Ley catalana describe como tales las siguientes: normativa sobre trabajo nocturno, insalubre, penoso; y las causas legales de suspensión y excedencia. Estas materias se amplían en el caso de que concurra una dependencia económica de más de 75 % con una sola empresa.

A pesar de seguir manteniendo que estamos ante unos instrumentos de regulación de uso generalizado, no significa que en todo caso así sea. Son muy pocas las ocasiones en las que las leyes de cooperativas se refieren a ellos o al acuerdo asambleario correspondiente como obligatorios¹⁵. En esos supuestos, ante la inaplicación de los convenios colectivos y la diversidad de criterios existentes sobre la remisión a la normativa laboral en las normas de cooperativas, es posible que la inmensa mayoría de tales condiciones de trabajo carezcan de regulación. Esta situación ha sido prevista por algunas normas cooperativas estableciendo que, en última instancia, tales vacíos normativos serán suplidos por la normativa laboral (art. 132 Ley Cataluña). En los casos en que no exista tal remisión, no creemos factible la aplicación analógica de la norma laboral, más allá de lo que determine la autonomía de la voluntad de las partes (art. 1255 Cc).

¹⁵ Por ejemplo, sí exige la regulación de un marco básico de régimen de trabajo de las personas socias-trabajadoras la Ley 18/06, de 16 de noviembre, de cooperativas de Murcia (art. 106) y el Decreto Legislativo 2/15, de 15 de mayo, de cooperativas de Valencia (art. 89.3).

Otra cuestión de necesaria solución es la relativa a qué ocurre cuando no se produce una remisión expresa por parte de la correspondiente norma autonómica al RRI¹⁶. Es evidente que estos casos son perfectamente factibles, como parte de la autonomía de la propia cooperativa, organizar su funcionamiento interno a través de estos mecanismos.

Un problema importante detectado en el análisis de las leyes cooperativas ha sido el de la atribución a los RRI de competencias que difícilmente pueden asumir. En este sentido, la Ley de Castilla-León y la Ley asturiana (art. 145) remiten al RRI el desarrollo de las normas de prevención de riesgos laborales. Como se sabe, la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, incluyó a todos los efectos a las personas socias-trabajadoras dentro de su ámbito subjetivo¹⁷. En dicha norma, de orden público, no se produce, lógicamente, ningún tipo de remisión a estos instrumentos. No creemos, por tanto, que tales previsiones sean acordes a tal Ley, sobre todo teniendo que en esta no existen apenas remisiones al convenio colectivo como instrumento de desarrollo¹⁸.

3.4. Dificultad de determinación del objeto del contrato a través del RRI

El objeto del contrato de trabajo no se encuentra determinado en el momento de la firma de este. Por el contrario, se determina como consecuencia del encuadramiento del trabajador en un determinado grupo profesional. Será el convenio colectivo el que determine las funciones y demás condiciones de trabajo a realizar por el trabajador como consecuencia de dicha incorporación en uno de los grupos descritos convencionalmente.

Por el contrario, el socio-trabajador se compromete a través del contrato de sociedad al cumplimiento de las obligaciones societarias y, en su caso, a la aportación de su trabajo al común social. Como es el caso del contrato de trabajo, la determinación del objeto preciso de tal prestación no se realiza en dicho contrato de sociedad. No obstante, la inaplicación, salvo en los escasos supuestos en los que las normas societarias se remiten a los mismos, de los convenios colectivos del sector y ámbito territorial genera un problema de indeterminación importante. Solo en el caso en el que se remita supletoriamente a la normativa laboral podrá subsanarse parcialmente dicha indefinición, pero, como advertimos, con un grado de imprecisión considerable.

A través de la remisión a los RRI no se subsana tal problema. Estos RRI no son convenios colectivos ni en cuanto a ser fruto de una negociación ni en cuanto a la precisión de las condiciones de trabajo por ellos desarrolladas. Son negociados por sujetos sin experiencia en la regulación colectiva de condiciones de trabajo ni poseen como modelo a extrapolar una práctica convencional que se prolongan muchas décadas atrás.

3.5. Excesiva volatilidad de los RRI

Como hemos advertido anteriormente, uno de los problemas más importantes que se han destacado respecto a la asunción por parte de los RRI de estas funciones reguladoras es que carecen de la suficiente estabilidad en el tiempo. Como fruto del acuerdo asambleario, salvo previsión al respecto en la correspondiente normativa cooperativa, las cooperativas podrán modificar los RRI siguiendo los requisitos ordinarios de toma de decisiones en la asamblea. No obstante, las materias aquí analizadas requieren de una mayor estabilidad que solo les aporta los instrumentos reguladores propios de las relaciones de trabajo por cuenta ajena. Al carecer de tal carácter, las condiciones de trabajo en las que desarrolla su prestación societaria el socio-trabajador dependerán del acuerdo asambleario en que no siempre existe unidad de intereses.

Por ello, en algunas ocasiones se exige que tales acuerdos asamblearios se encuentren respaldados por una determinada mayoría con la pretensión de que tales intereses estén presentes en el acuerdo final.

A pesar de los reparos expuestos, la remisión de las condiciones de trabajo a los RRI es contemplada como un avance en la generación de una cierta estabilidad y seguridad jurídica. En concreto, la dificultad que plantea la extensión de los principios generales de la contratación a un contrato que no es de cambio ni bilateral sino societario, aumenta las posibilidades de modificaciones posteriores a su celebración. Por ello, la atribución a los RRI de tal función procedimentaliza, al menos, dichas modificaciones (López Gandía, 2006: 226-227).

El exceso de volatilidad trata de ser corregido en alguna de las normas reguladoras de las cooperativas atribuyendo a las personas socias-trabajadoras afectadas por una modificación de su estatuto profesional del derecho a solicitar la baja por considerarse perjudicados por dichas modificaciones¹⁹.

¹⁶ Este es el caso, por ejemplo, de la Ley Foral 14/06, de 11 de diciembre, de cooperativas de Navarra.

¹⁷ «Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica» (art. 3.1).

¹⁸ Idénticos razonamientos habríamos de extender a la previsión realizada en el mismo sentido por la Ley 4/10, de 29 de junio, de cooperativas de Asturias (art. 145).

¹⁹ Art. 89 Decreto Legislativo 2/15, de 15 de mayo, de cooperativas de Valencia.

Sin embargo, ninguna de las normas autonómicas ni tampoco la estatal prevén ningún tipo de procedimiento para la negociación del contenido de tales Reglamentos de régimen interno. Es evidente que la asamblea no es el lugar adecuado para poder llevar a cabo esta elaboración. En ella se ratificará un documento previamente elaborado. Este hecho condicionará, evidentemente, una auténtica aprobación democrática del instrumento en el que se detallarán la mayor parte de las condiciones de trabajo de las personas socias-trabajadoras. De igual modo, la decisión de su modificación y el sentido de esta recaerá, probablemente, en órganos ajenos a la asamblea, incrementándose la volatilidad y el condicionamiento de la decisión asamblearia.

4. El contenido de los RRI

En cuanto al contenido de los RRI, se aprecia una pluralidad de opciones por parte de las diferentes leyes de cooperativas. Se constatan desde remisiones en blanco a la autorregulación llevada a cabo a través de acuerdos de la asamblea, estatutos como RRI, hasta condicionantes importantes al mismo, refiriéndose expresamente a contenidos mínimos indisponibles, normalmente con referencia a la norma laboral. Este último supuesto viene a contradecir la opinión de un cierto sector doctrinal que mantuvo la imposibilidad de que la norma exija un determinado contenido al RRI (Paz Canalejo, 2005: 1654).

En cuanto a los límites del RRI, habríamos de citar, al margen de los establecidos expresamente por la normativa cooperativa o los propios Estatutos de la cooperativa, los límites impuestos por las normas de derecho absoluto necesario, entre los que habría que destacar la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Al margen de ellos, son las normas cooperativas las que diseñan el espacio de estos instrumentos de autorregulación. En dichas normas se produce, en la mayor parte de las ocasiones, una remisión indistinta a los Estatutos y a los RRI. En el caso de que esta función la asuman los Estatutos, el espacio de los RRI se verá limitado. No obstante, las características de las cuestiones que aquí interesan requieren de un grado de desarrollo difícilmente asumible por un instrumento tan genérico como son los Estatutos. Por ello, en la mayor parte de las ocasiones, dicha competencia estatutaria es remitida, a su vez, a favor de los RRI. Al respecto, cabe destacar que la mayor parte de las referencias a los RRI se producen con relación a las condiciones de trabajo de las personas socias-trabajadoras de las CTA. Así, por citar la norma nacional, estas referencias se contienen, por ejemplo, en los arts. 82, 83 y 85.

La existencia generaliza de remisiones a los RRI como instrumentos de autorregulación de las condiciones de trabajo no implica que en caso de no existir tales remisiones estos instrumentos carezcan de espacio. Por el contrario, la facultad de autorregulación de la Asamblea, órgano encargado de su aprobación, «no está tasada o cerrada *ex lege*; al contrario, puede debatir sobre cualquier asunto de interés y tomar acuerdos obligatorios -entre otras materias- sobre aprobación o modificación del RRI» (Paz Canalejo, 2005: 1655).

No obstante, la regla general que podemos aventurar es la de la importante libertad de contenidos y alcance de la protección de las correspondientes regulaciones de la propia cooperativa. Ello puede provocar, como más adelante comprobaremos con dos ejemplos seleccionados por nosotros, unas regulaciones que pueden ser utilizadas para abaratar la fuerza de trabajo. En otras palabras, salvo excepciones, nada obliga a las cooperativas a aproximarse a la norma aplicable al trabajo por cuenta ajena.

Es evidente que la atribución a los RRI de la función de regular detalladamente la prestación de trabajo de las personas socias-trabajadoras generará una mayor seguridad jurídica a estas. Al mismo tiempo, aporta la posibilidad de poder controlar su contenido. En este sentido, nos gustaría resaltar, antes de analizar los específicos RRI seleccionados, la experiencia italiana al respecto. En este ordenamiento jurídico se admite la posibilidad de que los RRI sean certificados a través de Comisiones de certificación nombradas por los poderes públicos (Serrani, 2014). A través de esta certificación se podría conseguir el doble objetivo de evitar desviaciones y abusos de derecho en la gestión del trabajo autónomo en el seno de la cooperativa; al mismo tiempo, también se podría convertir en un buen instrumento para conseguir una cierta homogeneidad de las condiciones de trabajo en las distintas cooperativas y en el sector en el que se incluyen.

No obstante, podríamos objetar al modelo italiano el carácter potestativo de la certificación. Este carácter lastra considerablemente las posibilidades prácticas reales de los mismos. Especialmente, en el deseo de control del exceso de unilateralidad que, en la práctica, puede rodear la aprobación de estos. Asimismo, queda frustrado el deseo de unificar las condiciones de trabajo autónomo y por cuenta ajena del correspondiente sector de actividad en un determinado territorio.

A continuación, mencionaremos algunos aspectos de los RRI de dos cooperativas especialmente significativas. La primera, Servicarne, elegida por nosotros por haber protagonizado algunas de las resoluciones judiciales más polémicas de los últimos tiempos; la segunda, Eroski, cuya elección se ha debido al hecho de pertenecer al grupo cooperativo más emblemático del país.

4.1. Servicarne

El RRI de la CTA Servicarne es paradigmático al objeto de nuestro estudio por varias razones²⁰. En primer lugar, por tratarse de una de las CTA que más polémica doctrinal y jurisprudencial ha suscitado en los últimos tiempos. Además, estamos convencidos de que, a través de su análisis, se evidencia que las remisiones a los RRI no siempre generan una mejora en la realización del trabajo de las personas socias-trabajadoras. A través de este, se puede llegar a producir una separación de los estándares de protección del Derecho del Trabajo, salvo lógicamente los mínimos de derecho necesario absoluto, e, incluso, de los tradicionalmente asumidos por la normativa cooperativa.

Así, comprobamos que este RRI ha sido utilizado por la supuesta CTA para recortar derechos de las personas socias-trabajadoras más allá incluso de lo que permiten las escasas referencias de las normas cooperativas (Lillo Pérez, 2021). En concreto, hemos de resaltar dos cuestiones especialmente:

- El retorno societario se elimina en el RRI de Servicarne en aquellos supuestos en los que la empresa contratista no satisfaga el pago de sus obligaciones a Servicarne. Es decir, las personas socias-trabajadoras solo cobrarán por su trabajo en el caso de que se cumpla el contrato mercantil suscrito entre contratante y contratista.

- Podrá producirse, a tenor de este RRI, la baja obligatoria del socio-trabajador en el caso de que se extinga la contrata. La vigencia del contrato de sociedad se hace depender del mantenimiento de la contrata entre Servicarne y la correspondiente empresa del sector de los mataderos.

- La Junta Rectora de la Sociedad Cooperativa, gozará de entera libertad en la dirección de trabajo, asignación de categorías y destinos según marquen las necesidades del mismo.

Como puede comprobarse, el RRI no sólo supone un menoscabo de los derechos que a las personas socias-trabajadoras hubiera correspondido en el caso de que se les hubiera aplicado el Derecho del Trabajo, sino que también se utiliza como vehículo de supresión de algunos de los derechos que como personas socias le concede la normativa cooperativa.

Ello nos obliga a realizar una reflexión. La única garantía que protege a las personas socias-trabajadoras, en relación con la asunción de competencias reguladoras por los RRI, consiste en que la aprobación y posterior modificación de estos instrumentos se subordina a su aprobación en asamblea. Es decir, a que son los propios socios-trabajadores, con las salvedades anteriormente expuestas, los que autorregulan sus condiciones de trabajo. Es evidente que, en la práctica, esta situación no siempre es cierta. En una cooperativa como Servicarne que, como ha manifestado en algunas ocasiones nuestros tribunales, se utiliza en fraude de ley el contrato de sociedad, intentando ocultar que, en realidad, nos encontramos ante auténticos trabajadores, será su RRI el instrumento ideado para distanciar sus condiciones de trabajo de las que les hubiera correspondido de no darse el fraude de ley.

4.2. Eroski

Hemos traído aquí, en segundo lugar, el caso del RRI de una de las cooperativas del Grupo Mondragón por el contundente rechazo contenido en él de los derechos laborales colectivos de las personas socias-trabajadoras²¹. En dicho RRI se mantiene una exclusión genérica de tales derechos basada en el consabido carácter societario de la prestación de trabajo de la persona socia en el seno de la CTA. Hasta aquí nada nuevo. No obstante, nos sorprende la contundencia, así como las consecuencias, con las que excluye el derecho de huelga de las personas socias-trabajadoras.

Con relación a la huelga, el RRI distingue dos situaciones:

- La huelga denominada interna, esto es, contra decisiones tomadas por la cooperativa. En este caso, el RRI excluye a las personas socias de la posibilidad de llevar a efecto la misma. Se entiende que la cooperativa dispone de medios para canalizar el descontento de las personas socias-trabajadoras. Por ello, aquellas personas socias que utilicen el instrumento de conflicto colectivo más tradicional podrán ser sancionadas.

- La huelga externa se define como aquella que las personas socias-trabajadoras pueden secundar para exteriorizar su descontento ante medidas e instituciones ajenas a la cooperativa. En este caso, se admite la posibilidad de que las personas socias-trabajadoras secunden huelgas por motivos ajenos a la prestación de trabajo en la cooperativa y como medio de solidaridad con el entorno de cada centro de trabajo. No obstante, somete tal derecho al resultado del acuerdo de las propias personas socias en asamblea.

²⁰ <https://www.servicarne.com/reglamento-de-regimen-interior.html>.

²¹ https://corporativo.eroski.es/wp-content/uploads/2021/02/REGLAMENTO-REGIMEN-INTERNO-2020_CAST_web.pdf.

Se plantea en este supuesto una total subordinación de las personas socias a la decisión mayoritaria adoptada en cada centro de trabajo. «En el caso de que una mayoría absoluta se pronuncia a favor de la huelga quedará suspendido el derecho a la remuneración mientras dure la misma. Las personas socias que, en atención a razones de tipo ideológico o personal infringiesen la decisión mayoritaria y trabajaran durante el tiempo en que se haya adoptado una decisión de huelga, dicho tiempo no les sería remunerado. Las personas socias que realicen huelga, cuando la decisión mayoritaria hubiera sido trabajar, deberán compensar el perjuicio económico causado a la comunidad con el valor hora del anticipo de consumo del tiempo perdido» (art. 32).

Podemos comprobar, por tanto, una regulación que se distancia considerablemente de la regulación del derecho fundamental de huelga y la interpretación dada al mismo por nuestro Tribunal Constitucional. La lógica sigue siendo la misma. Dado que las personas socias-trabajadoras no son trabajadoras por cuenta ajena, ha de excluirse de buena parte de los derechos consagrados por el Derecho del Trabajo, en especial, los derechos colectivos (Escribano Gutiérrez, 2010).

5. Reflexiones críticas

El análisis del papel otorgado a los RRI nos permite reiterar las críticas que se plantean a la exclusión constitutiva, incorporada en el derecho societario hace ya varias décadas, del carácter laboral de esta prestación. Esta exclusión es lógica cuando los requisitos de ajenidad y dependencia no se encuentran presentes en la prestación societaria. Sin embargo, cuando dichos elementos concurren como consecuencia, por ejemplo, del tamaño de la cooperativa o de la utilización fraudulenta del contrato de sociedad, deja de tener sentido la separación de este tipo de prestación de trabajo de la normativa laboral.

La remisión a los RRI es, en teoría, una remisión a la autorregulación de las condiciones de trabajo de las personas socias-trabajadoras. Estos, como partícipes en la asamblea de la CTA, participan en la conformación de su voluntad colectiva. Es decir, como autónomos deciden directamente las características de tales condiciones. Sin embargo, en el caso en el que, como mantenemos, tal participación no es real, nos encontramos ante unos instrumentos de regulación que carecen de las garantías que poseen los laborales.

No deja de ser una regulación colectiva de condiciones de trabajo sin las garantías propios de los procesos de negociación colectiva laboral. El resultado de tales procesos de elaboración de los RRI carece del control y garantías propios de los convenios colectivos. Por último, los RRI tampoco se inscriben en el marco del sistema de negociación colectiva a los efectos de garantizar una cierta homogeneidad de las condiciones de trabajo en el sector y ámbito territorial correspondiente.

Los RRI nos recuerdan excesivamente a una de las fuentes de regulación previstas por el Derecho del Trabajo preconstitucional. Nos referimos a los Reglamentos de régimen interior. Se trataba de una fuente de regulación unilateral del empresario que, en el marco de la configuración corporativa de la empresa, permitía a este decidir unilateralmente sobre importantes cuestiones laborales. En cooperativas de cierto tamaño, en las que el principio democrático se encuentra diluido, los RRI solo serán formalmente un instrumento de autorregulación, a pesar de ser aprobados por la Asamblea.

Por todo ello, nos parecería una buena solución generalizar las soluciones ya previstas, si quiera tímidamente, en algunas leyes cooperativas. Dado que, como la propia existencia de los RRI pone en evidencia, es necesario prever una regulación colectiva de las condiciones de trabajo dentro de las CTA, creemos que habría de remitirse a los instrumentos que regulan, para el trabajo realizado por cuenta ajena, tales condiciones de trabajo de manera colectiva para el correspondiente sector y ámbito territorial. Es decir, extender la solución prevista en el art. 132.8 de la Ley de cooperativas catalana para el supuesto, al menos, en el que se constata dependencia económica²². No creemos que existan ninguna razón plausible que lleve a justificar la exclusión de las personas socias-trabajadoras de las condiciones de trabajo convencionalmente consagradas a favor de las personas trabajadoras por cuenta ajena que, incluso, pueden desempeñar sus funciones en el seno de la CTA.

Conflicto de intereses: No declara conflicto de interés.

Apoyos: Este estudio es fruto de la participación del autor en el proyecto I+D del Ministerio de Ciencia e Innovación titulado «Las empresas sociales. Identidad, reconocimiento de su estatuto legal en Europa y propuestas para su regulación en España» (PID2020-119473GB-I00).

²² También opta por esta solución la Ley de Castilla-León con relación a la protección social de las personas socias-trabajadoras de cooperativas cuya actividad principal sea la subcontratación y se detecte una dependencia económica mayor al 25 % (art. 103).

6. Referencias bibliográficas

- Escribano Gutiérrez, J. (2010) Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas. *Revista de Derecho Social*. Nº 49, pp. 97-124.
- García Jiménez, M. (2020) Derechos de sindicación y libertad sindical en las cooperativas de trabajo asociado». *Ciriec-España. Revista Jurídica de Economía social y Cooperativa*. Nº 36, pp. 423 y ss. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.17542.
- Lillo Pérez, E. (2021) Externalización de servicios en trabajadores autónomos asociados en el sector cárnico y fraude de ley. Anotaciones sobre el caso Servicarne. *Revista de Derecho Social*. Nº 94, pp.193 y ss.
- López Gandía, J. (2006) *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Nieves Nieto, N. (2005) *Cooperativas de trabajo asociado*. Madrid: CES.
- Paz Canalejo, N. (1990) *Ley General de Cooperativas*. En Sánchez Calero; Albaladejo. *Comentarios al Código de Comercio y Legislación mercantil especial*, T. XX, Vol. 2º (arts. 29 a 66), Madrid: Edersa, pp. 334 y ss.
- Paz Canalejo, N. (2005) Baja obligatoria de socios cooperadores y Reglamento de régimen interno. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, Nº 1.
- Senent Vidal, M.J. (2005) El reglamento de régimen interno de la cooperativa. *Revista jurídica de economía social y cooperativa*. Nº 16.
- Senent Vidal, M.J. (2005) El Reglamento de Régimen interno como herramienta de mejora del funcionamiento de la cooperativa. En *X Jornadas de investigadores en economía social y cooperativa*, 2005.
- Serrani, L. (2014). La certificación del reglamento de la cooperativa. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Nº 37, pp. 430 y ss.
- Vargas Vasserot, C., (2011). Particularidades y detalles de la escritura de constitución, de los estatutos sociales y del reglamento de régimen interno de las sociedades cooperativas. *Revista de Derecho Societario*. Nº 37.