

# EL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LAS PERSONAS SOCIAS EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE TRABAJO: UNA REVISIÓN CRÍTICA DE LOS MODELOS NORMATIVOS

ESTEFANÍA RODRÍGUEZ SANTOS

*Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*  
Universidad Pablo de Olavide

## EXTRACTO

**Palabras Clave:** Sociedad Cooperativa de Trabajo; personas socias trabajadoras; anticipos societarios

El presente estudio aborda un aspecto de primer orden del régimen profesional de las personas socias en las Sociedades Cooperativas de Trabajo: los anticipos societarios. A partir de la reflexión sobre la compleja caracterización del trabajo asociado y el análisis de los modelos normativos autonómicos, se describen los aspectos ambiguos e imprecisos del régimen jurídico de estas retribuciones y la respuesta jurisprudencial y doctrinal, poniendo de manifiesto un escenario dispar en el tratamiento jurídico de estas percepciones económicas, ante la ausencia de un marco legislativo armonizado y común para todo el territorio, en el que la influencia de la laboralización de algunos de sus elementos plantea interrogantes sobre el difícil equilibrio entre la primacía de la autonomía asociativa y la flexibilidad empresarial y el reconocimiento del derecho a unas retribuciones dignas.

## ABSTRACT

**Key Words:** Cooperative society of associated work; working partner; corporative advance

The present research addresses an important aspect of the professional regime which affects partners in Cooperative societies of associated work, the corporative advances. From the reflection about the complex characterization of associate work and the analysis of the autonomic normative models, ambiguous aspects are described imprecisely from the law regime of these retributions and the jurisprudential and doctrinal answer, bringing to light a different scenery in law treatment of these economic perceptions, next to the absence of a legislative and harmonized framework, common for all the territory, where the Labour Law influence of some of its elements sets out unanswered questions about the hard balance between the supremacy of the associative autonomy and the flexibility and the recognition of the right regarding to receiving worthy payment.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA COMPLEJA CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO ASOCIADO: LA REPERCUSIÓN DE UN DEBATE AÚN ABIERTO
3. LA VIS ATRACTIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ORDENACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA SOCIA TRABAJADORA
4. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ANTICIPOS SOCIETARIOS
  - 4.1. Delimitación de la figura
  - 4.2. La disparidad en la regulación de los anticipos societarios en la legislación cooperativa
  - 4.3. Criterios de determinación de la cuantía retributiva
  - 4.4. Estructura y devengo de los anticipos societarios
5. LA RELACIÓN DE COTIZACIÓN DE LAS PERSONAS SOCIAS Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO
  - 5.1. La condición de “asimilados a personas trabajadoras por cuenta ajena”
  - 5.2. Conceptos cotizables a los efectos de anticipo societario
6. CONCLUSIONES

## 1. INTRODUCCIÓN

El alto grado de precariedad del mercado de trabajo a resultas de la tan nombrada “salida” de la crisis económica, que camina a dos velocidades, se ha convertido en una de las preocupaciones centrales de la sociedad española. El deterioro de las condiciones de trabajo se advierte, sobre todo, en el repunte de la temporalidad de la contratación, la involuntariedad del tiempo parcial, las jornadas excesivas, así como la proliferación de las figuras de los falsos autónomos, falso becarios y falsas cooperativas.

En este contexto caracterizado por la persistencia de los índices elevados de desempleo y el escaso éxito de las políticas públicas de impulso del crecimiento económico, se promueven fórmulas que fomenten que los desempleados busquen nuevas transiciones al empleo a través del autoempleo individual, pero también asociado, como es el caso de organizaciones empresariales de tipo asociativo, que además de promover la ocupación, persiguen un fin con un interés social. De hecho, se constata en este último período cómo la política de empleo ha evolucionado, pasando de centrarse en incentivar el empleo en las empresas de economía social a promocionar, como forma alternativa, la creación de estas organizaciones, o su incorporación como socios trabajadores a las ya constituidas<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Orden ESS/739/2017, de 26 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal.

Dentro de este contexto cobran especial protagonismo las Sociedades Cooperativas de Trabajo (SCT), por su capacidad real de generación de empleo (autoempleo y por cuenta ajena) y como fórmula alternativa a la empresa capitalista para subsanar algunos defectos del mercado y corregir la distribución de los recursos, poniendo en primer plano a las personas.

Pero la actividad societaria en general siempre se ha observado con cautela por su utilización en ocasiones, a través de algunos de sus tipos como encubridores de auténticas relaciones laborales, con la finalidad de evadir las obligaciones legales; si bien en la actualidad, con la afluencia de distintos modos de trabajo asociado, se ha incrementado la preocupación, sobre todo, cuando la facultad de autoordenación de la sociedad rebasa los límites de lo aceptable en la regulación de las condiciones de trabajo de sus socios.

Particularmente, los rasgos caracterizadores de algunos tipos de sociedades, como las SCT, las sitúan en el punto de mira, puesto que la confluencia normativa que ordena su régimen jurídico y que pretende dar respuesta a una forma distinta de trabajar y de organizar el trabajo productivo, descubre como en algunos aspectos las fronteras de la actividad cooperativa con el trabajo subordinado resultan imprecisas, porque desde un punto de vista material o sociológico la diferencia entre socio trabajador y trabajador asalariado es casi imperceptible.

Esta dialéctica que surge en la relación de las personas socias trabajadoras por el desempeño de la actividad cooperativizada genera conflictos en orden a la aplicación de la normativa de varios órdenes jurídicos diferenciados (civil, mercantil, laboral, fiscal...), que afectan a distintos aspectos de dicha relación y cuya gestión dificulta el desarrollo de la actividad en el día a día de estas organizaciones. Una de las materias más controvertidas es la relativa al sistema retributivo, principalmente la ordenación de los denominados “anticipos societarios”, debido a sus semejanzas con el salario. La disparidad de su regulación por las legislaciones cooperativas autonómicas y su conexión directa con el régimen de cotización en el sistema de Seguridad Social requiere una respuesta adecuada en Derecho sobre aspectos como el concepto, contenido y estructura de las percepciones económicas de la persona socia en las SCT.

Aunque la intención del legislador nacional ha sido alejar su tratamiento del régimen jurídico salarial, el hecho de que se trate de una cuantía económica que compensa la actividad en proporción a la prestación realizada con rasgos de subordinación, mantiene abierta la cuestión sobre la idoneidad de trasladar al ámbito cooperativo reglas del régimen salarial en relación con la cuantía y el devengo de estas percepciones, como establecen una mayoría de legislaciones cooperativas.

Buena muestra de que parece que se inicia una tendencia más definida en la regulación de esta materia se observa en los Proyectos de Ley de las futuras Leyes de Cooperativas de Extremadura y de las Islas Canarias: en el primero se invierte

la corriente seguida de laboralización del régimen retributivo<sup>2</sup>; y en el segundo se regula la ordenación de los anticipos societarios en el marco estrictamente societario<sup>3</sup>.

## 2. LA COMPLEJA CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO ASOCIADO: LA REPERCUSIÓN DE UN DEBATE AÚN ABIERTO

El art. 129.2 de la Constitución española (CE) encomienda a los poderes públicos promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentar, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. En esta tipología de empresas participativas se encuadran las SCT, con el objeto de proporcionar a sus socios puestos de trabajo mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros (art. 80 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, en adelante, LC). Asimismo, las Comunidades Autónomas, como resultado de la descentralización de competencias legislativas prevista en los artículos 148 y 149 de la CE, reconocen y regulan mediante ley estas sociedades, las cuales, aunque no dejan de compartir sus rasgos más característicos, tienen identidad propia<sup>4</sup>.

Uno de esos elementos comunes, como se establece expresamente por la LC y por la mayoría de las leyes autonómicas, es la calificación del carácter “*societario*” de la relación jurídica que une a la persona socia con la SCT, lo que en principio significa que son las normas cooperativas las que regulan el régimen jurídico de su actividad profesional, así como los principios cooperativos y los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa<sup>5</sup>. De la misma manera, la jurisprudencia refuerza esta idea, considerando que debe “...

<sup>2</sup> Art. 145.4 del Proyecto de Ley de Cooperativas de Extremadura, aprobada el 25 de septiembre de 2018: Desaparece la referencia del art. 113.6 para la fijación del anticipo societario que la fijaba en cuantía similar a las retribuciones normales en la zona y sector de actividad para los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales: <http://www.asambleax.es/gdocparlamentario-OXxQTEVZLTE4-GP>

<sup>3</sup> Art. 99.4 del Proyecto de Ley: anexo-d44a1452-7290-4f3a-b6da-10a85c00f048 (5): <https://sede.gobcan.es>

<sup>4</sup> Ley 4/1993, de 24 de junio de Cooperativas del País Vasco; Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Cooperativas de Extremadura; Ley 5/1998, de 18 de diciembre de Cooperativas de Galicia; Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de Madrid; Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja; Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de Castilla y León; Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de Islas Baleares; Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra; Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia; Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas del Principado de Asturias; Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha; Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas; Ley 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria; Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, que regula el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón; Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, que regula el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana.; Ley 12/2015, de 9 de julio, de Cooperativas de Cataluña.

<sup>5</sup> STS de 12 de abril de 2006 (Rec. 2316/2005).

*descartarse todo atisbo acerca de que estemos en presencia de una relación laboral, ni siquiera como concurrente con la societaria o de naturaleza híbrida... ”*<sup>6</sup>.

No obstante, la apreciación de la naturaleza de la relación de trabajo de la persona socia trabajadora no ha sido una cuestión pacífica, como se deduce de la formulación de las posiciones jurisprudenciales y doctrinales distanciadas en torno a la misma durante años, considerándose una de las zonas grises del ordenamiento jurídico laboral. Se han defendido tres posturas claramente diferenciadas: la primera, sostenida, sobre todo, antes de la entrada en vigor de la LC de 1999, sitúa al socio trabajador como un trabajador asalariado más, con el argumento de la concurrencia en esta relación de las notas que tipifican el contrato de trabajo, así como por la competencia de los Tribunales de lo Social para resolver las controversias sobre dicha relación<sup>7</sup>. Frente a ésta, con base en el contrato que la origina, define dicha relación como genuinamente societaria, a pesar de la “vis atractiva” de la legislación laboral, considerando que las normas laborales, sustantivas y procesales sólo le son de aplicación en la medida en que estén expresa y específicamente contempladas en la legislación cooperativa<sup>8</sup>. Por último, más próxima a la defensa de la autonomía del Derecho Cooperativo, se mantiene una postura intermedia de los partidarios de su calificación como una relación mixta, al compartir elementos de una y otra figura contractual, 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 varios aspectos<sup>9</sup>.

Aunque podría pensarse que la polémica en torno al tema quedó zanjada con la entrada en vigor de la LC, sin embargo, el debate se mantiene en el plano dogmático, aunque rebajado, a pesar de la clara intención del legislador de establecer una regulación propia y específica de la relación obligacional relativa al trabajo asociado<sup>10</sup>. Sin entrar en la polémica doctrinal, lo que resulta evidente es

<sup>6</sup> SSTs de 13 julio y 23 octubre de 2009 (Rec. Ud.: 3554/2008; 822/2009); de 15 de noviembre de 2005 (Rec. 3717/2004) y de 12 de abril de 2006 (Rec. 2316/2005).

<sup>7</sup> Entre todas, vid. STS de 4 de junio de 1974 (R.A.3005). Entre estos autores, vid. Álvarez Alcolea, M.: “La condición jurídico-laboral de los socios de las cooperativas de producción”, RPS núm. 107/1975, pp. 73 a 122. Pedrajas Pérez, F. y Prados De Reyes, F.J.: “Notas sobre la caracterización jurídico-laboral de los servicios prestados por el socio-empleado”, Revista de Trabajo núm. 52/ 1975, pág. 198; SSTs de 22 de febrero de 1990 y de 4 de diciembre de 1996

<sup>8</sup> Entre las sentencias anteriores a la Ley de 1999, vid. STS de 19 de mayo de 1987 (ROJ 3470/1987). Entre los autores, Valdés Dal-Re, F.: “Notas sobre el nuevo régimen jurídico de las cooperativas de trabajo asociado”, REDT núm. 1/1980, pág. 71; Santiago Redondo, K.M.: *Socio de cooperativa y relación laboral*. Madrid, 1998, pág. 130.

<sup>9</sup> Entre otras, STS de 29 de mayo de 1990 (RJ 1990\4516). En la doctrina, García Jiménez, M.: “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 37/2014, pág. 115; Montoya Melgar, A.: “Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado”. En la obra colectiva *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980, págs. 139 a 154.

<sup>10</sup> Espín Sáez, M.: *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*. CES, 2000, pág. 135. La autora considera que tras la ley el debate se sitúa en el carácter de la exclusión de la relación del socio del ámbito del Derecho Laboral.

la afluente litigiosidad sobre aspectos relacionados con la prestación de servicios de la persona socia, que revela el “*carácter fronterizo*” de estas actividades profesionales y que desde la perspectiva técnico-jurídica condiciona su reglamentación. Las fronteras siempre móviles del contrato de trabajo se encuentra en la base de esta situación, por lo que el trabajo de las personas socias de las SCT ha sido a menudo un espacio de conflictos, siendo usual la aparición de pronunciamientos judiciales con la pretensión de seguir marcando las lindes entre ambos tipos de relaciones jurídicas: la relación laboral y la relación societaria<sup>11</sup>. Por ello, se trata de una realidad social que requiere una respuesta más adecuada por parte del Derecho.

La dificultad de configurar el régimen jurídico de la relación de trabajo asociado se evidencia porque, si bien a priori la actividad de la persona socia trabajadora constitutivamente queda fuera del ámbito laboral, sin embargo, se trata de una persona vinculada por un negocio jurídico societario mercantil que está obligada precisamente por dicho vínculo a realizar una prestación de trabajo poco diferenciable de la desarrollada por el trabajador por cuenta ajena, debido a la presencia de esa nota de ajenidad difusa que se observa en el ámbito cooperativo y que aproxima a ambas figuras<sup>12</sup>.

En efecto, aunque la naturaleza societaria de la relación implica que la persona socia presta servicios por cuenta propia, las exigencias lógicas de cualquier actividad productiva colectiva y organizada como la de la SCT imponen normalmente cierto grado de dependencia o subordinación técnica o funcional en el desempeño de la prestación coordinada, jerarquizada y dirigida del propio trabajo<sup>13</sup>. Por tanto, desde la formulación de contornos más flexibles de la noción de dependencia, entendida como sometimiento de la actividad de las personas trabajadoras a un plan de trabajo diseñado y controlado por la cooperativa, se plantea la oportunidad de establecer cautelas para proteger a este tipo de “trabajadores” dotados de cierta autonomía productiva.

El nivel de subordinación indirecta se percibe con más intensidad en unas SCT que en otras. A este respecto, atendiendo al objeto social se pueden distinguir dos variantes: la primera, recogida por la LC y por algunas leyes autonómicas, concibe a la SCT como motor de creación de empleo, en la línea de proporcionar puestos de trabajos a sus socios, quienes adoptan una posición más pasiva, próxima a la figura de la persona socia trabajadora por cuenta ajena y depen-

<sup>11</sup> Mercader Uguina, J.: “Contrato de trabajo y contrato de sociedad: una larga historia de encuentros y desencuentros”. Nueva Revista de Derecho del Trabajo núm. 172/2015, pág. 10.

<sup>12</sup> Monereo Pérez, J.L. y Triguero Martínez, L.A.: “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 núm. 37/2014, pág. 18.

<sup>13</sup> López Gandía, J.: *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pág. 48.

diente<sup>14</sup>. Frente a ésta, una segunda orientación, adoptada por otras Comunidades Autónomas<sup>15</sup>, se plantea más abierta a que sean las personas socias, como sujetos proactivos, quienes aporten su actividad profesional de forma asociada para su organización en común y posicionarse mejor en el mercado; posición, por tanto, más cercana a la persona trabajadora autónoma asociada, al emprendimiento colectivo<sup>16</sup>. En este grupo se encuadran nuevas fórmulas, como las cooperativas de emprendedores o de impulso empresarial, que prestan asistencia en la puesta en marcha y gestión de actividades profesionales autónomas, generalmente de carácter precario, con la finalidad de favorecer que emerjan de la economía sumergida en la que suelen desarrollarse<sup>17</sup>.

Por tanto, no existe una única fórmula de trabajo cooperativo, sino distintas realidades jurídicas que englobarían un nuevo concepto al que se podría denominar “autoempleo asociado”<sup>18</sup>. Esta posibilidad de que las personas socias aporten su trabajo de forma diversa, no sólo como un trabajo con plena autonomía, sino como un trabajo “subordinado”, organizado y dirigido dentro de la propia sociedad, no altera la naturaleza societaria de la relación; sin embargo, determina que un mismo fin, el “trabajo en común” y autogestionado, pero con una instrumentalización distinta, puede condicionar el modo de ordenar el régimen jurídico de la actividad cooperativizada e incluso la posición de la persona socia trabajadora frente a la SCT.

### 3. LA VIS ATRACTIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ORDENACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA SOCIA TRABAJADORA

Si como se ha expresado, desde el punto de vista teórico la calificación de la relación del socio trabajador como societaria conlleva la exclusión del Derecho laboral y, por tanto, la capacidad de autorregulación de la relación del trabajo asociado, en el plano de la realidad jurídica el escenario es bien distinto, pues concurre un conjunto normativo complejo en el que confluyen, por un lado, el Derecho civil, que comprende todo lo relacionado con la condición de socio de la

<sup>14</sup> Encuadrables en la primera opción, las leyes de cooperativas de las Comunidades de Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid y Navarra.

<sup>15</sup> Esta segunda opción es adoptada por las leyes de Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia y del País Vasco.

<sup>16</sup> García Jiménez, M.: “El concepto de cooperativa de trabajo asociado. Objeto social y principales características”. En la obra colectiva *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 195.

<sup>17</sup> Estas fórmulas han sido previstas sólo por algunas de las legislaciones autonómicas, como la andaluza, la cántabra y la catalana.

<sup>18</sup> Cuevas Gallegos, J.: *Las cooperativas de trabajo asociado: otra forma de creación de empleo*. Comares, Granada, 2011, pág. 148.

cooperativa, y por otro lado, el Derecho cooperativo-laboral, integrado por normas de derecho cooperativo relacionadas con la actividad cooperativizada, bien inspiradas en la legislación laboral, o bien integradas por normas directamente laborales en aquellos supuestos en los que la propia ley cooperativa la considera aplicable.

Esta confluencia se ha visto favorecida por el fenómeno expansionista del Derecho laboral, cuya aplicación rompe la estricta frontera de la figura del contrato de trabajo, para extenderse al ámbito del trabajo autónomo, en cuyo marco se comprende la relación de las personas socias trabajadoras de las SCT<sup>19</sup>. Dentro de esta concepción amplia, como un derecho de protección y de reivindicación de la dignidad del trabajador, se reconocen unos derechos mínimos y fundamentales de la persona, que deben ser salvaguardados ya sea trabajador asalariado o no (derecho al descanso, a una limitación razonable de la duración del trabajo, a la salud laboral, etc.).

Esta idea de la necesidad de amparo del trabajo cooperativo ha ido cobrando peso en el ámbito internacional, sobre todo a raíz de la Recomendación 193/2002 de la OIT sobre la Promoción de las Cooperativas, que extiende la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo de 1988 a todos los trabajadores de las cooperativas sin distinción alguna. En esta disposición se declara el reconocimiento del derecho fundamental al “trabajo decente”, entendido como *“el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”*<sup>20</sup>. A su vez se dirige a los Estados para que velen por que no se puedan crear o utilizar cooperativas para eludir la legislación del trabajo, ni ello sirva para establecer relaciones de trabajo encubiertas, así como luchar contra las pseudo-cooperativas, o cooperativas de facturación, que violan los derechos de los trabajadores<sup>21</sup>. En suma, la OIT recomienda aplicar similares reglas de la legislación laboral a las relaciones entre la cooperativa y sus miembros para garantizar un trabajo digno.

El legislador estatal ha contribuido a este proceso ante la posibilidad de incluir al colectivo de trabajadores autónomos dentro de su ámbito, como recoge el Estatuto de los Trabajadores (ET), que prevé el sometimiento al Derecho del Trabajo de aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente. Y así, se ha extendido su campo de aplicación a aspectos importantes de la relación de las personas socias trabajadoras del conjunto de SCT del territorio español que afectan al derecho laboral necesario, así como se garantiza un orden mínimo

<sup>19</sup> Monereo Pérez, J.L. y Triguero Martínez; L.A., op. cit. pág. 17. Según los autores, este colectivo formaría parte de un Derecho laboral extenso al que puede denominarse “Derecho de la actividad profesional”.

<sup>20</sup> OIT. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. *Trabajo decente*. Ginebra. 1999, pág. 4.

<sup>21</sup> Capítulo II de la Recomendación “Marco político y papel de los Gobiernos” (apartado núm. 8): [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R193](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R193)



protector en otros ámbitos como la salud laboral, la prevención de riesgos laborales y la Seguridad Social<sup>22</sup>; sin olvidar la aplicación de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, así como la atribución de la competencia de la jurisdicción del orden social para la resolución de las cuestiones contenciosas en el seno de la cooperativa con las personas socias trabajadoras cuando se susciten por su condición de tales y hacer extensivas a éstos sus garantías procesales, por tratarse de cuestiones relacionadas con la rama social del derecho<sup>23</sup>.

Asimismo, el envío al ordenamiento laboral de algunos aspectos de la relación del trabajo cooperativo es adoptado por la legislación cooperativa nacional y es casi generalizado en las legislaciones autonómicas<sup>24</sup>. No obstante, este proceso de laboralización no se ha llevado a cabo de forma coherente y sistemática en las Comunidades Autónomas, sino que se presenta como un mapa complejo de distintos modelos normativos, que van desde las fórmulas de autogestión plena de la SCT, a través de la regulación de las condiciones de trabajo por la normativa cooperativa sin acudir al Derecho laboral, hasta las que extienden expresamente las garantías laborales a los socios trabajadores, pasando por las opciones intermedias que ordenan internamente las condiciones de trabajo de los socios y sus peculiaridades, sin perjuicio de que diversos aspectos del trabajo asociado sean garantizados en similares términos que el Derecho laboral. La falta de competencia de las Comunidades autónomas en materia de legislación laboral (art. 149.1.7.º CE), genera inseguridad jurídica generada cuando algunas legislaciones hacen suyos contenidos de la norma estatal, asumiendo su disponibilidad e incorporando sus enunciados literales al articulado de sus leyes como si de un mandato suyo se tratara<sup>25</sup>.

La irradiación de la normativa laboral en el proceso de configuración del régimen jurídico de la persona socia trabajadora de una SCT ha supuesto en términos generales una clara influencia de sus principios generales, permitiendo que en aquellas cuestiones en las que algunas leyes de cooperativas no han establecido un criterio propio<sup>26</sup>, pueda ser de aplicación directa o indirecta el orden laboral<sup>27</sup>, o bien se fije como mínimo o como límite general<sup>28</sup>, sin que dicho acercamien-

<sup>22</sup> Disposición Adicional Cuarta 1º de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

<sup>23</sup> Art. 2.c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, de Jurisdicción Social.

<sup>24</sup> Aspectos como el régimen de suspensión y excedencias, la baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o la sucesión de empresas, contratos y concesiones (arts. 84, 85 y 86 de la LC).

<sup>25</sup> García Jiménez, M.: "El desamparo del trabajo...", op. cit. pág. 118.

<sup>26</sup> Que son la mayoría, a salvo de las leyes de cooperativas de Cantabria, Navarra y el País Vasco.

<sup>27</sup> La Ley de Cooperativas de Extremadura en el primer caso y la Ley de Cooperativas en el segundo, importando disposiciones de Derecho laboral.

<sup>28</sup> Es el caso de la Ley Andaluza, aunque con limitaciones.

to resulte necesariamente de la aplicación supletoria del Derecho del Trabajo, aunque ésta haya sido una de las opciones adoptadas por una gran parte de las legislaciones autonómicas<sup>29</sup>.

La justificación de este modelo intervencionista, como limitación a la autonomía societaria, obedece, por un lado, a que el Estado regula medidas de apoyo y fomento para hacer viables las empresas de economía social. Desde los incentivos fiscales adicionales por su condición de sociedades cooperativas especialmente protegidas<sup>30</sup>, hasta la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad<sup>31</sup>. Pero, sobre todo, hay que buscarla en la intención del legislador de tutelar la fuerza de trabajo y evitar los riesgos de la explotación de los individuos con independencia de la fórmula contractual utilizada, puesto que también el trabajo asociado se lleva a cabo mediante el “*esfuerzo personal y directo*” de las personas socias sobre el objeto social (art. 80.1 LC). Una intervención relativa, por cuanto la opción del legislador nacional en la regulación del trabajo en las SCT ha sido, sin embargo, diferente que en otros tipos de cooperativas, dejándola casi en exclusividad a disposición del legislador autonómico<sup>32</sup>.

La SCT se constituye por un conjunto de personas que voluntariamente deciden poner en común su trabajo para emprender un proceso productivo de bienes y servicios que van a gestionar y administrar directa y conjuntamente para colmar su aspiraciones económicas y sociales; pero al igual que en otras instituciones socio-económicas, las reglas del mercado determinan que la competitividad sea un valor propio de la naturaleza cooperativa, puesto que el mantenimiento de los valores sociales propios de su base mutualista (solidaridad, democracia, igualdad, vocación social), dependen de la rentabilidad de estas organizaciones empresariales. Por esta razón, como propietarios de la empresa, las personas socias trabajadoras se ven en la necesidad de adaptarse a las circunstancias, con una mayor flexibilidad en la determinación de las condiciones de trabajo para preservar la

<sup>29</sup> Leyes de Cooperativas de Asturias, Islas Baleares, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia y La Rioja.

<sup>30</sup> Se establece como requisito para su calificación como especialmente privilegiada (art. 8.2 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, de Régimen Fiscal de Cooperativas): “*Que el importe medio de sus retribuciones totales efectivamente devengadas, incluidos los anticipos y las cantidades exigibles en concepto de retornos cooperativos no excedan del 200 por 100 de la media de las retribuciones normales en el mismo sector de actividad, que hubieran debido percibir si su situación respecto a la cooperativa hubiera sido la de trabajadores por cuenta ajena*”. La bonificación otorgada es del 90% de la cuota íntegra del impuesto de sociedades, durante cinco años.

<sup>31</sup> ORDEN TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales. Las acciones subvencionables son: la incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas, la realización de inversiones que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas, la prestación de asistencia técnica y la realización de actividades de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo.

<sup>32</sup> En el supuesto de las cooperativas de crédito y de seguros se aprueban mediante leyes de ámbito nacional, complementarias y simultáneas con la legislación específicamente cooperativa aplicable según el respectivo ámbito territorial.

continuidad de la empresa. De hecho el incremento de las sociedades cooperativas en España en los últimos años, particularmente las SCT, se debe en buena medida a su capacidad de absorber las oscilaciones de los ciclos económicos, resistiendo mejor la crisis económica<sup>33</sup>.

Ciertamente, los mecanismos de flexibilidad interna les permite hacer más fácilmente ajustes económicos rebajando principalmente el importe de sus retribuciones, o incrementando la jornada, como exigencia para el mantenimiento del empleo, claro está siempre que se trate de explotaciones que tienen como propósito desarrollar una “*actividad real en beneficio de sus socios*”, y no fórmulas societarias que puedan calificarse como falsas cooperativas<sup>34</sup>. En definitiva, se ajustan continuamente a un factor de “sostenibilidad”<sup>35</sup>, conformándose con mantener una retribución digna, aunque la rentabilidad de la empresa no sea la esperada.

Desde una perspectiva distinta, se considera que cuando surgen dificultades las personas socias son propensas a endurecer su propio trabajo en aras a la prosperidad de la cooperativa, con el riesgo de caer en la autoexplotación y la precariedad. En esta lógica puede pensarse que la ordenación de las condiciones de trabajo no debe fijarse únicamente atendiendo a criterios que regulen la vida interna de la sociedad, sino que la relevancia del trabajo en la estructura de la sociedad y la posición de la empresa cooperativa en una economía regida por las reglas del mercado, aconsejan la mediación del poder público con fines de protección de las personas socias trabajadoras<sup>36</sup>.

A estos efectos en nuestro ordenamiento jurídico se reconoce un orden público profesional, mínimo, indisponible y protegido por el Estado, que asume el legislador societario, regulando determinados aspectos en términos muy similares a los previstos en la legislación laboral, y que ha ocasionado que la relación de la

<sup>33</sup> Su repercusión en el mapa empresarial español se pone de manifiesto en estos últimos años. Datos estimados a partir de las estadísticas publicadas, en el marco temporal 2014-2017, por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES): constitución de 700 nuevas cooperativas (incremento medio del 3,43%) y 27.488 nuevos empleos (incremento medio del 9,4 %): <https://www.cepes.es/social/estadisticas&t=cooperativas>. Cabe subrayar que 271 de las cooperativas en dicho periodo son SCT, produciéndose un incremento medio del 27 % y elevándose el número de socios trabajadores en un 45% (1.498 en dicho periodo). Datos estimados a partir de los datos publicados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CoopConstituidasLaboRegistradas/2017/4TRIM/COO\\_G2.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CoopConstituidasLaboRegistradas/2017/4TRIM/COO_G2.pdf)

<sup>34</sup> Vid. entre otras, STS de 18 de mayo de 2018 (Rec: 3513/2016). Se describen los elementos que concurren en la calificación de una falsa cooperativa, que pueden aplicarse a todas las modalidades de cooperativas. Vid. sobre las cooperativas de facturación el análisis realizado por Altés Tárrega, J.A.: *Nuevas manifestaciones del cooperativismo asociado: los autónomos esporádicos*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, págs. 46 a 51.

<sup>35</sup> Molina Navarrete, C.: “Las cooperativas como forma alternativa de creación de puestos de trabajo: el empleo cooperativo entre mitos y realidades”. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social núm. 37/2014, pág. 77.

<sup>36</sup> García Jiménez, M.: “El desamparo del trabajo...”, op. cit. pág. 120.

persona socia cooperativista “posea una fuerte impregnación jurídico-laboral”<sup>37</sup>. En efecto, aunque estas consideraciones no pueden dar pie a la identificación plena del socio trabajador con el trabajador por cuenta ajena<sup>38</sup>, puede afirmarse sin temor a equivocarse que se ha llegado a una equiparación parcial entre ambas figuras, sobre todo, en aquellos supuestos en los que ha sido la legislación cooperativa la que ha remitido al orden laboral la regulación de determinados aspectos de la prestación de trabajo de la persona socia<sup>39</sup>. Incluso se ha extendido a las normas de naturaleza autónoma, favoreciendo aún más el fenómeno de laboralización de las condiciones de trabajo cooperativo; esto ocurre cuando la ley específica realiza un envío al convenio colectivo aplicable en el sector de actividad y ámbito geográfico de la cooperativa<sup>40</sup>.

Esta proyección se traduce en particular en la introducción de reglas protectoras que, con mayor o menor intensidad, regulan aspectos relativos a la organización del trabajo, como la clasificación profesional, el tiempo de trabajo, las modificaciones de las condiciones de la prestación de la actividad, las situaciones de suspensión y extinción de la relación de trabajo; incluso, el régimen retributivo.

Como resultado, surgen conflictos en torno a los aspectos vinculados a la actividad de la persona socia en las SCT, sobre todo, en aquellos casos en los que la doctrina judicial, abogando a la ausencia de protección, aplica directamente las normas laborales sin considerar el orden jurídico que regula la sociedad, que no siempre remite a la legislación laboral la regulación de las concretas condiciones de trabajo<sup>41</sup>. Lo cual permite comprender que el carácter lindante de la prestación de trabajo de las personas socias en las SCT dificulte su articulación, pues el legislador español no ha previsto, como en otras ocasiones, la regulación, bien de una categoría como sería una relación laboral especial del trabajo asociado, bien de una figura como la del trabajador “*parasubordinado*”<sup>42</sup>, sino que se discurre en una serie de mecanismos (de exclusión, remisión, asimilación, equiparación) que, con mayor o menor acierto, pretenden tutelar los derechos de las personas que desarrollan un trabajo bajo esta fórmula societaria, dentro de una pluralidad de subsistemas normativos a los que se ven sometidas, atendiendo a las preferencias del legislador autonómico.

<sup>37</sup> Montoya Melgar, A.: *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid 2017, pág. 535.

<sup>38</sup> STSJ de Madrid de 21 de junio de 2013 (Rec. 692/2013).

<sup>39</sup> Escribano Gutiérrez, J.: “Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas”. *Revista de Derecho Social* núm. 49/2010, págs. 99 y ss.

<sup>40</sup> Leyes de Cooperativas de Asturias, Castilla-La Mancha, Valencia y Madrid.

<sup>41</sup> Fajardo García, G.: “Naturaleza jurídica de la realización entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador”. En la obra colectiva *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Dir. Fajardo García, G.). Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 239.

<sup>42</sup> Monereo Pérez, J.L. y Triguero Martínez; L.A., op. cit. pág. 16. Los autores entienden por “parasubordinado” la persona que teniendo la condición de trabajador autónomo, se sitúa en una posición próxima a la ostentada por un trabajador asalariado o por cuenta ajena.

## 4. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS ANTICIPOS SOCIETARIOS

### 4.1. Delimitación de la figura

El poder de autoordenación de las sociedades cooperativas de trabajo significa que los Estatutos Sociales regulan los derechos y deberes derivados de la prestación de trabajo de los socios, configurando el denominado “*estatuto jurídico de las personas socias trabajadoras*”. Y lo hacen en el marco que establece la legislación societaria, que contempla la posibilidad de que internamente estos derechos sean articulados respetando los derechos y valores cooperativos. Especial atención se dirige a los derechos de carácter económico de las personas socias trabajadoras de las SCT, derivados de su participación en la actividad cooperativizada, no sólo porque constituyan el principal medio de sostenimiento de sus necesidades, sino por la complejidad que presenta su ordenación.

La legislación cooperativa distingue dos tipos de percepciones económicas por la participación de la persona socia en la actividad común de la SCT: por un lado, el “*retorno cooperativo*” se reconoce como un derecho a participar en el reparto de los resultados económicos positivos de la sociedad, cuando al cierre del ejercicio y después de dotar reservas obligatorias, existe excedente disponible, el cual se puede adjudicar a las personas socias en proporción a las actividades cooperativizadas realizadas por cada uno de ellos. Por otro lado, se reconoce el derecho de a los “*anticipos societarios*”, consistentes en las cantidades percibidas por las personas socias, de carácter periódico, “*a cuenta*” de los excedentes estimados de la cooperativa en relación al trabajo efectuado por éstas. Al no tener conocimiento de lo obtenido por su participación en la actividad de la SCT hasta el cierre del ejercicio económico, se justifica como un adelanto de los futuros retornos cooperativos para que las personas socias puedan afrontar sus necesidades personales.

Ambas percepciones, de igual naturaleza, tienen su base en las actividades realizadas por las personas socias, pero se trata de beneficios económicos diferentes<sup>43</sup>. Su configuración y dinámica difieren, por cuanto los anticipos societarios, por su vinculación directa con la prestación de trabajo, se materializa como una contraprestación de la actividad realizada, frente al retorno cooperativo, que recompensa cualquier actividad en beneficio de la cooperativa. Constituyen pues, una verdadera retribución del trabajo, no únicamente un reparto de beneficios anticipado o retorno.

Esta diferencia en buena medida generó dudas sobre si el anticipo constituía una retribución de carácter salarial, una participación en beneficios puramente societaria, o una percepción mixta, con elementos de uno y otro, pues así planteado, los anticipos societarios y el salario guardan cierta similitud. De hecho, inicial-

<sup>43</sup> Morgado Panadero, P.: *Economía Social y Cooperativa*. Lex Nova, Barcelona, 2006, pág. 118.

mente se les denominaba “*anticipos laborales*”, pero el calificativo fue sustituido por el de “*societarios*”, con la intención del legislador de alejarse de la tendencia de laboralización de la relación del socio que se ha venido manteniendo durante mucho tiempo. También ha favorecido tal confusión el tratamiento de los anticipos en otros ámbitos, como la normativa contable a la hora de determinar los resultados del ejercicio, al considerar el importe de los anticipos como gasto de personal deducible, que se imputa en el periodo en el que se produce la prestación de trabajo<sup>44</sup>. Y en otro plano como el fiscal, en el que los anticipos societarios se consideran rendimientos del trabajo, siempre en cuantía no superior a las retribuciones normales en la zona para el sector de actividad correspondiente<sup>45</sup>.

Ciertamente, la descripción de los anticipos societarios que se extrae de la mayoría de las legislaciones cooperativas nos recuerda la noción de retribución salarial del trabajador por cuenta ajena: el derecho a su percepción, su periodicidad, su instrumentación mediante un abono mensual, su obtención en función de la actividad desempeñada. Los criterios de ordenación siguiendo este modelo obedecen a razones de tipo social, con el propósito de evitar desequilibrios e injusticias en el seno de la actividad económica de las SCT, puesto que en muchos supuestos estos anticipos constituyen la única fuente de ingresos de los socios trabajadores. Coinciden, por tanto, anticipos y salario, en que ambos tienen como finalidad permitir medios de subsistencia.

No obstante, esta proximidad instrumental no debe confundir la naturaleza de una y otra retribución, porque el salario constituye el derecho del trabajador a una cuantía económica por el trabajo desempeñado abonada por el empleador, con independencia de cuál sea la situación económica que atraviesa la empresa, cuyo riesgo asume, quedando el trabajador al margen del mismo. Se trata de una garantía que deriva de la ajenidad como rasgo identificativo de la relación de trabajo: la inmutabilidad del salario ante las vicisitudes de la actividad empresarial. Por el contrario, lo que distingue a la SCT con respecto otro tipo de sociedades es que los frutos del trabajo pertenecen al colectivo de la comunidad de miembros<sup>46</sup>. La integración de la persona socia trabajadora en la cooperativa se produce a través de una aportación profesional y económica al capital social en un régimen de participación y cotitularidad de pérdidas y ganancias y de codecisión y cogestión de la empresa en la que se integra, razón por la que soporta la eventualidad de no percibir retribuciones si no hay beneficios, asumiendo los riesgos de su actividad cooperativizada<sup>47</sup>.

<sup>44</sup> Orden EHA/3360/2010. Normas sobre Aspectos Contables de las Sociedades Cooperativas Norma 9ª.

<sup>45</sup> Art. 30.1 de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, de Régimen Fiscal de Cooperativas. El exceso se considerará rendimiento de capital mobiliario, tanto a la hora de determinar la base imponible del Impuesto de Sociedades, así como a efectos de las retenciones que deben ser practicadas en el IRPF (Arts. 15.2 y 28.1 de la Ley).

<sup>46</sup> De Nieves Nieto, N.: *Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos jurídico-laborales*. CES, Madrid, 2005, pág. 95.

<sup>47</sup> STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 27 de febrero de 2008 (Rec. 19/2008).

Por tanto, aunque es cierto que estamos en presencia de una relación de intercambio del trabajo personal y directo de la persona socia por una contraprestación económica periódica abonada por la SCT, al convertirse en el objeto común de quienes constituyen la sociedad, los elementos cambiarios típicos de la prestación de trabajo por cuenta ajena quedan neutralizados<sup>48</sup>. En esta apreciación insisten los tribunales al hilo de los pronunciamientos que se han sucedido, concluyendo en su línea interpretativa que para que exista salario es necesario que el carácter remunerado de la prestación se circunscriba a una relación que presente las notas de ajenidad y dependencia; y en este caso la naturaleza de la relación que liga a la cooperativa con sus socios trabajadores es obligacional de carácter societario. En este orden, *“el trabajo del socio trabajador se retribuye con una compensación que se acuerda de forma estatutaria, pero ello no supone que es salario en sentido estricto jurídico-laboral”*<sup>49</sup>.

Queda clara, pues, la intención del legislador de establecer una reglamentación específica en materia de relación obligacional relativa al trabajo prestado en la SCT por las personas socias trabajadoras, circunstancia que queda de manifiesto en la retribución. La consecuencia que sigue a esta afirmación es la inaplicación a los anticipos societarios de los preceptos que regulan el salario en el ET<sup>50</sup>, así como de las normas pactadas del sector. Y similar efecto se produce cuando el objeto de la reclamación sea determinados derechos que tienen como base de cálculo el salario, declarando los tribunales que no tienen derecho al percibo de una indemnización legal por cese, ni a los salarios de tramitación, aunque la expulsión de la persona socia por motivos disciplinarios sea declarada improcedente<sup>51</sup>. En similar sentido, la posibilidad de que las personas socias causen baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no conlleva consecuencias jurídicas indemnizatorias coincidentes con las que establece el ET para el despido objetivo, sino sólo a la devolución de sus aportaciones voluntarias y obligatorias al capital social. Ello no obsta, sin embargo, a que si la regulación específica de la Comunidad Autónoma importa reglas idénticas a las laborales, los tribunales admiten que se puedan reconocer los efectos propios del despido, incluyendo el derecho a los salarios de tramitación, o a indemnizaciones similares<sup>52</sup>.

Como resultado de lo anterior, estas retribuciones no disfrutaban de las garantías externas del salario. De modo expreso lo recoge el art. 11 del Real Decreto

<sup>48</sup> Espín Sáez, M., op. cit. pág. 136.

<sup>49</sup> STS de 23 de octubre de 2009 (Rec Ud. 822/2009); STSJ de Asturias, de 8 de febrero de 2008 (Rec. 3614/2007); STSJ de Extremadura de 21 de marzo de 2017 (Rec. 23/2017).

<sup>50</sup> Artículos 26 a 35.

<sup>51</sup> SSTS de 13 julio 2009 y 23 de octubre de 2009 (Rec. Ud: 3554/2009; 822/2009); STSJ de Cataluña de 1 de diciembre de 2015 (Rec. 4161/2015).

<sup>52</sup> SAN de 17 de noviembre de 2017 (Rec. 277/2017); STSJ de Galicia de 29 de mayo de 2017 (Rec. 961/2017); STSJ de Andalucía, Granada, de 22 de mayo de 2014 (Rec. 766/2014); STSJ de Murcia de 26 de mayo de 2014 (Rec. 1106 /2013).

505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), que conforme al art. 14.3 de la LGSS, excluye a las cooperativas de trabajo asociado de la obligación de cotizar a este fondo, de forma que las personas socias trabajadoras no quedarán protegidas frente al riesgo de insolvencia de la cooperativa, por considerar el legislador que éstas no podrían ser responsables de las situaciones empresariales que habilitan la intervención del citado Fondo y a la vez ser beneficiarios del mismo (art. 14.3 LGSS)<sup>53</sup>, exclusión que no ha estado exenta de crítica, al revelar una cierta desconfianza en el fin mutualístico de la cooperativa, que procura la atribución de puestos de trabajo a sus miembros, pudiendo concederse privilegios similares a los del salario en la medida en que esas cantidades periódicas vienen a cubrir las necesidades fundamentales del cooperativista y de su familia<sup>54</sup>. Piénsese que sí gozan los anticipos de las garantías del régimen de inembargabilidad salarial, que hace extensible la Ley de Enjuiciamiento Civil a todas las rentas del trabajo sin distinción, justificándose en este caso la concesión porque la necesidad de cubrir las necesidades básicas es la misma para los trabajadores como para las personas socias trabajadoras, protección que se vincula al salario mínimo interprofesional (SMI)<sup>55</sup>.

En todo caso, la no aplicación de la garantía salarial externa referida no debe hacer pensar que las personas socias quedan totalmente desprotegidas, asumiendo sin más el riesgo de los resultados negativos de la empresa, pues las leyes cooperativas suelen articular un sistema de garantías interna, cuando regulan el régimen de imputación de pérdidas, destinado a evitar en lo posible su perjuicio económico, respetando los anticipos societarios y consecuentemente imputando las pérdidas a los retornos cooperativos. En cualquier caso, no existe una postura uniforme sobre la cuestión de si los anticipos societarios tienen otorgada o no, por su vinculación directa con el trabajo personal, alguna protección especial frente a las pérdidas de la SCT, por lo que en principio podría interpretarse que las personas socias quedarían obligadas a asumir pérdidas hasta el límite de sus aportaciones al capital social, salvo previsión legal o interna expresa. Aunque hay que subrayar que tampoco es un tema pacífico debido en gran parte a que no existe una concepción clara de lo que debe entenderse como anticipo societario, por lo que su tratamiento ha sido desigual por parte de las legislaciones coopera-

<sup>53</sup> STSJ de Murcia de 26 de mayo de 2014 (Rec. 1106 /2013). Declara el tribunal que resulta indiferente el hecho de que la cooperativa haya cotizado al FOGASA pues no existe obligación de hacerlo y de ello no pueden resultar derecho alguno de los socios trabajadores de la cooperativa.

<sup>54</sup> Ortiz Lallana, M.C.: *La prestación laboral de los socios en las cooperativas de trabajo asociado*. Bosch, 1989, pág. 46. La autora considera que de la misma forma que la cooperativa actúa como empresario con personalidad jurídica propia asumiendo plenos derechos y obligaciones a efectos de Seguridad Social también puede contribuir a la financiación del Fondo.

<sup>55</sup> Art. 607.1 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil: "...salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no excedan de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional".



tivas<sup>56</sup>, y tampoco existe una posición de la doctrina judicial y científica unívoca en orden esta materia<sup>57</sup>.

En síntesis, la doctrina jurisprudencial, atendiendo a la naturaleza no salarial de los anticipos societarios, es unánime en declarar que la retribución de las personas socias trabajadoras será objeto de regulación por lo previsto en la legislación cooperativa y por las reglas decididas por las personas socias trabajadoras dentro del marco legal establecido, bien en sus estatutos, en los reglamentos de régimen interno o en acuerdos adoptados por la Asamblea general, salvo las normas legales indisponibles, como la que regula la garantía del FOGASA.

#### **4.2. La disparidad en la regulación de los anticipos societarios en la legislación cooperativa**

La libertad de configuración de la política retributiva en las SCT responde al principio de participación económica de sus miembros, de modo que el derecho a los anticipos societarios, su determinación y la forma de hacerse efectivos, deben formar parte del contenido mínimo obligatorio de los Estatutos Sociales de la cooperativa o de los acuerdos adoptados por la Asamblea General. Las legislaciones cooperativas establecen que las personas socias trabajadoras tienen derecho al anticipo societario *“en función de su participación en la actividad cooperativizada”*, pero en general, no regulan muchos más detalles sobre los criterios de determinación y distribución de estas percepciones económicas, que sirvan de guía a las empresas para su adecuada gestión en el día a día, situación que contribuye a la ambigüedad y confusión en la posible resolución de los conflictos que puedan surgir en este ámbito.

Se han planteado diversos modelos normativos en nuestro ordenamiento jurídico en orden al tratamiento jurídico de los anticipos societarios: Por una par-

<sup>56</sup> Por ejemplo, el art. 69.3 de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana establece que *“si los estatutos sociales lo establecen, las pérdidas derivadas de la actividad cooperativizada con los socios que se imputen a éstos alcanzarán como máximo el importe total de los anticipos asignados a los socios en el ejercicio económico, más sus aportaciones al capital social y su participación en las reservas disponibles”*, lo que determina una imputación total de las pérdidas sobre la totalidad de los anticipos.

<sup>57</sup> Vid. entre otras, la STSJ de Madrid de 11 de septiembre de 2011 (Rec. 573/2011), que declara que las pérdidas podrían ser imputadas a las personas socias para ser compensadas con sus anticipos, sin que exista una parte asegurada. Por el contrario, la STSJ de Madrid de 21 de junio (Rec. 539/2013) declara que no se podría dejar de abonar los anticipos, salvo acuerdo de la Asamblea General, porque aunque la relación sea societaria, ello no obsta a que las personas socias tengan derecho a percibir mensualmente una compensación económica por sus servicios. Por lo que se refiere a la doctrina, un sector considera que el hecho de que los anticipos sean considerados un gasto sugiere que no deben responder de las pérdidas de cooperativa, al no depender de los resultados, considerándose al menos una parte asegurada (Santiago Redondo, K.M., op. cit. pág. 217). Otro sector, considera que una parte de los anticipos no puede ser afectada por las pérdidas sociales, constituida por la parte cuya cuantía coincide con la retribución normal de los trabajadores asalariados de igual categoría profesional a la del socio en la misma zona y sector productivo (Espín Sáez, M., op. cit. pág. 72). En contra, la opinión de que la falta de referencia legal expresa de sanciones por impago a la sociedad puede interpretarse como la falta de protección del anticipo (De Nieves Nieto, N., op. cit. págs.114-115).

te, algunas disposiciones autonómicas se inclinan por establecer una regulación *ex novo*, generalmente muy sucinta, delegando su concreción a los Estatutos o acuerdos sociales de la Asamblea General<sup>58</sup>. Por otra parte, otras legislaciones acogen la inercia expansiva del Derecho laboral, bien a través de la importación de normas del régimen del salario, bien mediante la técnica de la remisión a dicha legislación, para su aplicación directa o como límite a la ordenación interna de los derechos económicos de las personas socias trabajadoras. Esta segunda vertiente es la acogida por la mayoría de las legislaciones cooperativas, aunque la intensidad y la fórmula elegida por estas normas no es la misma<sup>59</sup>.

La facultad de autorregulación de los órganos internos de la SCT en este ámbito no es plena, de modo que aunque el salario es un concepto ajeno a la lógica cooperativa, se incorporan algunas reglas del régimen salarial con la finalidad de garantizar la tutela a quienes prestan servicios bajo esta fórmula societaria, principalmente relativas a la forma de llevarse a cabo la percepción de los anticipos societarios y a su cuantificación, utilizándolas como unidad de medida, bien para reconocer unos ingresos mínimos, bien para fijar un tope en el importe de estas retribuciones. La idea que subyace es la de que el Derecho del Trabajo funciona en general como un colchón de mínimos, con el propósito de que los socios de las SCT no resulten tratados peyorativamente en relación con los trabajadores por cuenta ajena contratados por la cooperativa, pues en última instancia, se trata también de una prestación de trabajo personal y directa<sup>60</sup>.

#### 4.3. Criterios de determinación de la cuantía retributiva de la persona socia trabajadora

En relación con la determinación de la cuantía de los anticipos societarios se aprecia que la mayoría de las legislaciones cooperativas, incluida la estatal, introducen como criterio retributivo la previsión de un anticipo “mínimo”, tomando como modelo el salario mínimo interprofesional (SMI) en cómputo anual<sup>61</sup>. Sólo la Ley de Cooperativas de Galicia adopta como criterio general para la fijación del monto de los anticipos un referente laboral: “*las retribuciones normales de la zona, sector y categoría profesional*” (art. 105.1), que se entiende referida a las establecidas por el convenio colectivo aplicable en el sector en el que se desarrolle la actividad de

<sup>58</sup> Ley de Cooperativas (arts. 80.4) y Leyes de Cooperativas autonómicas de Cantabria (art. 100.8), de Andalucía (art. 87.1), Murcia (art. 104.9), Castilla-León (art. 100.1), Islas Baleares (art. 102.4) y Cataluña (art. 132.1).

<sup>59</sup> Leyes de Cooperativas de Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha, Galicia, Madrid, Navarra, La Rioja, Comunidad Valenciana, Murcia, País Vasco y Extremadura.

<sup>60</sup> Costas Comesaña, J.: “Cooperativas de trabajo asociado”. En la obra colectiva *Tratado de Derecho de Cooperativas* (Dir. Peinado Gracia, J.I.). Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 1.226.

<sup>61</sup> Leyes de Cooperativas del País Vasco (art. 99.6), Madrid (art. 105.4), Aragón (art. 72.7) y La Rioja (art. 104) (salvo que la Asamblea General acuerde, con carácter transitorio, la reducción por debajo de dicho límite) y la de Navarra, que hace extensivas todas las garantías laborales.

la cooperativa<sup>62</sup>. Resulta más habitual la remisión a esta magnitud salarial para fijar los anticipos en aquellos supuestos en los que la cooperativa facture principalmente para un único cliente, concretamente cuando la cooperativa mantenga más del 80% de su facturación anual con un único o una única persona cliente o con un único grupo de empresas<sup>63</sup>. Esta regla se aplica en un supuesto determinado por una relación parecida a la de una empresa comitente y la SCT, posiblemente calificada como de “autónomo económicamente dependiente”, en el que se establece un concepto de dependencia económico-jurídico similar a algunas propuestas de regulación del “autónomo dependiente”. Precisamente se trata de una medida para evitar el uso abusivo de esta fórmula cooperativa que impulsa una empresa o persona con relación comercial que pretende mantener el control sobre ésta<sup>64</sup>.

Por otra parte, en ciertas modalidades de SCT, como es el caso de las cooperativas de interés social, o sin ánimo de lucro y de las cooperativas especialmente protegidas, se fijan topes cuantitativos a la cuantía de las retribuciones de los socios: como regla general, el 150 por ciento del salario de convenio o norma laboral, o el salario normal de la zona, máximo que se aplica igualmente al salario de los trabajadores por cuenta ajena contratados por la cooperativa<sup>65</sup>. El establecimiento de un límite máximo de la cuantía de los anticipos societarios se justifica en estos casos para garantizar la existencia de excedentes al final del ejercicio económico y por ende, generar una reserva que pueda garantizar al margen de los resultados de cada ejercicio, la estabilidad de las retribuciones de los socios. Aparte lo anterior, se utiliza un criterio similar para fijar un límite máximo a los anticipos en las SCT sin ánimo de lucro, cifrado en un porcentaje equivalente a las retribuciones que en función de la actividad y categoría profesional establezca el convenio colectivo aplicable a los trabajadores por cuenta ajena del sector<sup>66</sup>. Constituyen, por tanto, una minoría las legislaciones cooperativas que dejan a criterio de los órganos internos de la sociedad las reglas de determinación de los importes retributivos, sin establecer, al menos, un mínimo<sup>67</sup>.

<sup>62</sup> La nueva Ley de Cooperativas de Extremadura, aprobada el 25 de septiembre de 2018 (aún no publicada en el boletín oficial), ha eliminado esta referencia, con la finalidad de flexibilizar el régimen de las retribuciones de las personas socias.

<sup>63</sup> Leyes de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (arts. 89.3), Castilla-La Mancha (art. 143), Asturias (art. 124.4) y Madrid (art. 105.3).

<sup>64</sup> López Gandía, J., “Las cooperativas y la descentralización productiva de la huida del derecho del trabajo a la huida de los Trades”. En la obra colectiva *El empresario laboral: estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz* (Coord. Blasco Pellicer, A.A.). Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pág. 113.

<sup>65</sup> Leyes de Cooperativas de Aragón (art. 77.1), Madrid (art. 107.3) y Reglamento de Sociedades Cooperativas de Andalucía [art. 80 1.b)].

<sup>66</sup> Leyes de Cooperativas de Aragón (art. 77.3) y de Madrid (art. 107.3).

<sup>67</sup> Leyes cooperativas de art. 87 Andalucía (art. 87), Castilla-León (art. 100.1), Baleares (art. 102.4), Cantabria (art. 100.8), Murcia (art. 104.9) y Cataluña (art. 132.1). Sólo esta última remite expresamente la fijación de los criterios retributivos a las normas internas de la cooperativa.

Ante la disparidad de criterios empleados es importante destacar dos aspectos que pueden concurrir en la determinación de una remuneración apropiada y proporcional de la persona socia trabajadora.

El primer aspecto apunta a si al anticipo societario, como cantidad económica que compensa el trabajo realizado por el socio trabajador para cubrir sus necesidades, le sería de aplicación el principio de suficiencia (art. 35 CE) y por ello, sería obligado en todo caso su sometimiento a la regla de la garantía de mínimo. Como ya se ha indicado anteriormente, la Recomendación de la OIT, establece como objetivo combatir el uso de las cooperativas como instrumento para flexibilizar y hacer más precarias las condiciones laborales no afecta sólo a los trabajadores contratados, sino también a las personas socias trabajadoras, pues el amplio margen en la ordenación de las condiciones de trabajo que permite la legislación cooperativa tiene el riesgo de desembocar en una forma de autoempleo colectivo precario; es por ello que se ha instado a los Estados a que regulen medidas para asegurar el logro del trabajo decente, lo que se traduce en la esfera de los derechos económicos, como la obtención de una retribución digna, suficiente.

A pesar de que se ha discutido sobre la aplicabilidad al trabajo cooperativo del reconocimiento constitucional del derecho la garantía de una retribución justa y suficiente para el trabajador, recogido en el artículo 35 de la CE, la referencia constitucional a la remuneración contempla al salario en su concepción tradicional: objeto de la obligación del empresario por la apropiación del trabajo de otro, que compensa la labor en sí o los resultados del esfuerzo en régimen de dependencia, por tanto, sólo exigible en el seno de la relaciones de trabajo por cuenta ajena. Es por ello que se comprende que el legislador español haya hecho un uso extensivo del Derecho laboral con el propósito de tutelar ciertos derechos básicos al conjunto de quienes realizan un trabajo personal y directo más allá de la fórmula contractual elegida, pero con carácter más restrictivo en el régimen retributivo.

En este contexto, no debe ignorarse cuál es la realidad de la mayoría de las SCT de nuestro país. En general el período inicial de puesta en marcha de muchas de estas empresas suele ser difícil desde el punto de vista económico, sobre todo, de aquéllas que surgen a partir de los restos de una reestructuración o cierre de empresa en crisis. Y no puede olvidarse que un número nada despreciable de SCT pertenece a sectores de actividad vulnerables<sup>68</sup>. En estos supuestos, cabe reflexionar sobre si el establecimiento de retribuciones mínimas puede llegar a ser contraproducente para la propia supervivencia de la cooperativa. El argumento que se esgrime en ciertas ocasiones, cuando concurren circunstancias de dificultad en la empresa, que pueden incluso afectar a su viabilidad, es que los socios “prefieren” mantener a flote la explotación viendo mermados sus derechos económicos durante un período transitorio. Los motivos pueden ser variados, a saber:

<sup>68</sup> Cabe mencionar la regulación de nuevos tipos de cooperativas, como las de impulso empresarial, cuyo objetivo es prestar asistencia en la creación o gestión de trabajos autónomos, que suelen ser incipientes y precarios, como el de los artesanos, músicos y artistas en general.

que no existan mejores opciones en el mercado de trabajo por cuenta ajena; que tengan cubiertas sus necesidades personales y familiares a través de otras fuentes de recursos; que conozcan los riesgos de la puesta en marcha de un proyecto en común y a pesar de ello les compense continuar en condiciones precarias; o que como cualquier otra organización tenga la necesidad de iniciar un proceso de modernización tecnológica para ser competitiva y decidan sufragar los costes con el sacrificio de parte de sus ingresos.

El otro aspecto que interesa destacar versa sobre la idoneidad o no de los referentes laborales elegidos como módulo para fijar el importe de estas retribuciones (fijo, o mínimo). En primer lugar, desde la posición dominante de las legislaciones que han optado por regular un anticipo mínimo, si se analiza la adecuación de la cuantía del SMI como criterio de fijación, no resulta un mecanismo extraño, por cuanto tradicionalmente ha sido utilizado por el Gobierno no sólo como importe del salario mínimo garantizado, sino también como instrumento conectado con la política social y con repercusión sobre el acceso y la cuantía de las prestaciones sociales; es decir, se ha empleado como magnitud de múltiples usos, tanto para fijar otros conceptos laborales, como otros valores sociales<sup>69</sup>. Y en ambas vertientes ha sido objeto de crítica, cuyos argumentos pueden ser extrapolados al ámbito objeto de estudio. De modo que por un lado, como indicador de una remuneración digna por el trabajo desempeñado, se trata de un importe que fija el Ejecutivo en base a una serie de criterios con un alto grado de abstracción y discrecionalidad<sup>70</sup>; por otro lado, como referente para la fijación del umbral de pobreza, no se considera un indicador de renta “suficiente” en la medida en que se sitúa por debajo del 60 por ciento del salario neto medio europeo<sup>71</sup>, o del fijado por Eurostat<sup>72</sup>. Por tanto, aunque modelo de referencia frecuente, no constituye un criterio totalmente seguro para definir un nivel de retribución en los términos de lo que correspondería al concepto de “trabajo decente”.

En segundo lugar, sobre la idoneidad de recurrir al importe del salario medio de la zona, sector y categoría profesional o el salario del convenio colectivo, para determinar el importe de los anticipos, cabe subrayar que doctrina autorizada se muestra a favor de la razonabilidad de regular estas percepciones económicas

<sup>69</sup> Se ha utilizado como criterio para la: limitación de la responsabilidad salarial del FOGASA, determinación de la protección de los créditos salariales, acceso a los beneficios de la justicia gratuita, concesión de subvenciones al empleo, garantía financiera de las empresas de trabajo temporal, determinación de las bases mínimas de cotización a la Seguridad Social, fijación de las condiciones de acceso y base de cálculo de determinadas prestaciones de la Seguridad Social y otras prestaciones o beneficios de protección social tales como ayudas para vivienda, becas de estudios, etc.

<sup>70</sup> El art. 27 ET establece que se van a “tener en cuenta” aspectos tales como el índice de precios al consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

<sup>71</sup> Art. 4 de la Carta Social Europea.

<sup>72</sup> Este umbral se fija en un 60 por ciento de la mediana de la distribución de los ingresos por unidad de consumo.

atendiendo a los principios de equidad e igualdad, fijando la cuantía en proporción a las funciones efectivamente realizadas. La definición de estas funciones se encuentra, por lo general, recogida en los sistemas de clasificación profesional que regulan los convenios colectivos de los distintos sectores de actividad, atribuyendo los consiguientes conceptos retributivos establecidos en base a la adscripción funcional del trabajador<sup>73</sup>. No obstante, se puede objetar a este recurso que la estructura salarial es el resultado de un proceso de negociación entre partes con intereses contrapuestos, los empresarios o sus representantes y los representantes de los trabajadores; por tanto, procede de un contexto bien distinto al que se plantea en el seno de las cooperativas, con valores y dinámicas muy diferentes, donde son las personas socias, como iguales, quienes acuerdan, como interés común, las reglas que las regulan.

Esta opción obedece a una razón básicamente funcional, pues desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos puede interesar a la SCT articular formalmente de manera similar la mecánica retributiva de los socios trabajadores a la de los trabajadores contratados. Sin embargo, dicha opción sólo resulta coherente desde la perspectiva de su distinto régimen jurídico en razón al diferente vínculo de estos sujetos con la sociedad.

Por último, no conviene perder de vista que existen otras magnitudes que pueden influir en la conveniencia de fijar un importe mínimo en la fijación del anticipo societario, concretamente la vinculada con la legislación de Seguridad (art. 14.1 LGSS). A estos efectos, en el supuesto de que la cooperativa haya optado por su integración en el RGSS o en alguno de los RESS, según proceda, de acuerdo con su actividad, los socios trabajadores serán considerados “*asimilados a personas trabajadoras por cuenta ajena*” [art. 92.1.a) LCA]. Y habida cuenta de la obligatoriedad de someter los anticipos a las mismas reglas de cotización, podría considerarse que la base de cotización conformada a partir de las retribuciones obtenidas por los socios trabajadores fuera al menos igual al importe de las bases mínimas de cotización establecidas por la normativa según la categoría profesional<sup>74</sup>.

Desde el análisis efectuado y partiendo de una posición más cercana a la justificación del reconocimiento de los derechos económicos de todas las personas que realizan un trabajo con su esfuerzo por tratarse de la base de su sostenimiento, sería recomendable regular un modelo retributivo compatible con la seña de identidad del tipo de actividad de las SCT realizado por cuenta propia, de manera asociada y autogestionada, la cual debería partir del establecimiento de un anticipo fijado en una cuantía mínima que asegurara un nivel de vida digno a los socios

<sup>73</sup> De Nieves Nieto, N., op. cit. pág. 116.

<sup>74</sup> Art. 3 Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018 (en adelante, Orden de Cotización ESS/55/2018).

trabajadores, que no necesariamente debiera tomar como referente los mencionados. Y que incorpore algunos mecanismos de excepcionalidad que facultaran a la Asamblea General para el descuelgue temporal del límite por causas económicas, previamente definidas, con la finalidad de incorporar un elemento de flexibilidad que favoreciera la supervivencia de la organización empresarial. Este planteamiento resultaría coherente con la configuración de los excedentes cooperativos y con la especial relación de trabajo de la persona socia.

### 4.3. Estructura y devengo de los anticipos societarios

Partiendo de la consideración de que las normas laborales sustantivas y procesales sólo son de aplicación a las condiciones de trabajo en las SCT en la medida y con el alcance con el que estén expresa y específicamente contempladas en el vínculo societario cooperativo<sup>75</sup>, es razonable pensar que la normativa interna de esta fórmula asociativa no tendría por qué ajustar la estructura de los anticipos societarios, ni aplicar las reglas salariales de tiempo, lugar y forma de pago conforme a lo previsto en los artículos 26.3 y 29.1 del ET respectivamente.

Esta circunstancia exige abordar una cuestión previa, que afecta a las reglas de valoración de la actividad cooperativizada a efectos del devengo de anticipos societarios; en concreto, implica conocer si debe valorarse únicamente la prestación efectiva de trabajo, o si el anticipo contempla otros períodos computables como de trabajo de los que se beneficia la persona socia trabajadora.

Una primera aproximación previene sobre la falta de uniformidad en el conjunto de las legislaciones cooperativas en la consideración como períodos retribuidos a estos efectos del período de vacaciones y días festivos: por un lado están las que remiten la regulación a las normas internas de la cooperativa<sup>76</sup>, o las que reconocen la autonomía colectiva siempre dentro del marco que recoge la LC<sup>77</sup>, o fijando ésta como supletoria en caso de no se establezca previsión al respecto<sup>78</sup>; en la otra vertiente se encuentran aquellas que exigen que dicha articulación se lleve a cabo respetando la norma laboral común<sup>79</sup>, o considerándola como supletoria<sup>80</sup>.

El art. 83.1 d) de la LC considera expresamente a ambos como períodos retribuidos, aunque con limitaciones: Por un lado, en cuanto a los festivos la norma las restringe a las fiestas de carácter nacional [art. 83.1 c) LC], dejando en manos de las normas internas la posibilidad de incluir otros días. Por otro lado, respecto

<sup>75</sup> STS de 12 de abril de 2006 (Rec. 2316/2005).

<sup>76</sup> Leyes de Cooperativas de Cantabria, Murcia y País Vasco.

<sup>77</sup> Leyes de Cooperativas de Aragón, Asturias y Comunidad Valenciana.

<sup>78</sup> Leyes de Cooperativas de Cataluña y Madrid.

<sup>79</sup> Leyes de Cooperativas de Andalucía, Castilla-León.

<sup>80</sup> Leyes de Cooperativas de Islas Baleares y Castilla-La Mancha.

a las vacaciones, sólo cuando se trata de personas socias menores de dieciocho años y mayores de sesenta se prevé la duración establecida para los trabajadores por cuenta ajena, previsión indisponible por su conexión con la seguridad y salud en el trabajo<sup>81</sup>; por tanto, se deja en manos de la autonomía colectiva la determinación de su duración para el resto de socios trabajadores. No obstante, atendiendo a la finalidad de este derecho que debe ser efectivo (STC 324/2006 de 20 de noviembre)<sup>82</sup>, como derecho a vacaciones retribuidas enmarcado en la relación individual de trabajo, debe contemplarse dentro del contexto socio jurídico del Estado Social y democrático de derecho que proclama y garantiza la CE (art.1). Se pues acoger así una interpretación integradora de la normación ordinaria del derecho constitucional (art. 40.2 CE), además de concebirse como tiempo de descanso que corresponde al que trabaja a fin de que pueda recuperarse de la fatiga física y anímica causada por el trabajo y como garantía de un tiempo de ocio y convivencia social y familiar, necesidad que existe de idéntica manera en una relación laboral por cuenta ajena y en una relación societaria como la del socio cooperativista<sup>83</sup>.

Concerniente a la cuestión de fondo, a saber, si el contenido de los anticipos societarios debe conformarse siguiendo una estructura similar a la estructura salarial, distinguiendo como componentes, uno básico y fijado en atención a las categorización de la actividad cooperativizada realizada por la persona socia, y otros complementarios que responden a determinados modos de prestar la actividad, la doctrina judicial ha respondido de manera uniforme que, salvo previsión expresa al respecto (se entiende, legal o estatutariamente), no se reconoce a las personas socias trabajadoras el abono de conceptos equivalentes salariales, tales como: el complemento de antigüedad<sup>84</sup>; el plus de nocturnidad<sup>85</sup>; las gratificaciones extraordinarias<sup>86</sup>; la retribución por horas extraordinarias<sup>87</sup>; o el complemento de incapacidad temporal<sup>88</sup>. En el mismo sentido, se ha pronunciado en lo relativo a las aportaciones estrictamente empresariales a planes de previsión por Seguridad Social complementaria, así como a las cotizaciones empresariales, a pesar de que

<sup>81</sup> STS de 3 de octubre de 2007 (5068/2005).

<sup>82</sup> (Rec. 3205/2003).

<sup>83</sup> SJS de la Sala 4ª de Pamplona de 19 de diciembre de 2016 (Res. 000446/2016).

<sup>84</sup> STSJ de Asturias de 31 de marzo de 2006 (Rec. 1053/2006); STSJ del País Vasco de 20 mayo 2003 (Rec. 619/2003).

<sup>85</sup> STSJ de Cataluña de 13 de julio de 2015 (Rec. 3084/2015)

<sup>86</sup> STSJ de Islas Canarias, Tenerife, de 9 de julio de 2007 (Rec. 396/2007); STSJ de Andalucía, Granada, de 16 de julio de 2008 (Rec. 702/2008); SSTS de 10 de diciembre de 2013 y de 24 de junio de 2015 (Rec. 3256/2013; 1451/2014).

<sup>87</sup> STSJ del País Vasco de 1 de febrero de 2005 (Rec. 2301/2004); STSJ de Andalucía, Granada de 24 de junio de 2003 (Rec. 131/2003).

<sup>88</sup> SSTSJ de Canarias-Santa Cruz de Tenerife de 27 de febrero de 2008 (Rec.19/2008) y de 9 de junio de 2009 (Rec. 120/2009).



las citadas cuotas sean detalladas en el documento que, equivalente a la nómina salarial de los trabajadores por cuenta ajena, se entregue mensualmente a cada cooperativista<sup>89</sup>.

En síntesis, si los aspectos societarios de la relación son los que priman a la hora de determinar la naturaleza jurídica del vínculo existente entre la persona socia y la cooperativa, cualesquiera que sean los términos utilizados en las actas de la Asamblea General, no se le puede atribuir carácter salarial a ninguno de los componentes del anticipo societario<sup>90</sup>.

Sentado lo cual, cuando se indica que las personas socias tienen derecho a percibir el anticipo en proporción a la actividad cooperativizada, no debe interpretarse sólo en términos de cantidad del trabajo realizado, sino también se debe retribuir en función de la calidad, debiendo plasmarse los criterios retributivos en los Estatutos o en el Reglamento de Régimen Interno. Conociendo los pros y contras de las posibles alternativas, ciertamente puede llegarse a la conclusión de que en las SCT no existe a priori un modelo retributivo ideal, sino que debe elegirse el que mejor se adapte a las variables que puedan concurrir en el momento de la constitución de la sociedad, como, entre otras, la dimensión de la empresa, el sector de actividad, o la fase en la que se encuentre.

En esta apreciación, una opción recomendable en las empresas con un número de socios reducido podría ser el establecimiento de un sistema de anticipos igualitarios, de manera que todos los socios trabajadores perciban mensualmente la misma cuantía, siempre en función de los rendimientos obtenidos, en el que la única variación de las percepciones dependiera del número de horas trabajadas, ajustándose al criterio de proporcionalidad con la actividad cooperativizada. En cambio, en sociedades de mayor dimensión, con varios centros, serían más aconsejables fórmulas de fijación de los anticipos a través de un sistema de valoración de la prestación de trabajo. Ciertamente, este modelo retributivo resulta más complejo al incluir variables retributivas en función de las tareas realizadas: establecimiento interno de una clasificación profesional de los socios trabajadores en función del tipo de actividad desarrollada y de su eficacia y rendimiento; asignación de un índice a cada uno de los factores de la actividad que se valora y se materializa en una expresión cuantitativa, llegando al resultado final de la suma que será el índice profesional retributivo de cada persona socia dependiendo de las horas trabajadas.

Finalmente, por lo que se refiere al devengo de los anticipos societarios, existe uniformidad de criterio en las legislaciones cooperativas, salvo algunas excepciones<sup>91</sup>. Con la previsión de que los anticipos deben hacerse efectivos mediante devengo periódico “*en plazo no superior a un mes*” se cumple la función

<sup>89</sup> STSJ de Cataluña de 21 de mayo de 2014 (Rec. 213/214); STSJ de Navarra de 8 de febrero de 2010 (Rec. 3/2010).

<sup>90</sup> STS de 21 de noviembre de 2011 (Rec. 4419/2010).

<sup>91</sup> Leyes de Cooperativas de Cataluña, Navarra y la Comunidad Valenciana.

instrumental de facilitar a la persona socia trabajadora la ventaja mutualística de forma fraccionada, sin tener que esperar a la determinación de los resultados del ejercicio. Con ello, una parte de las presuntas ganancias se abonan corrientemente “*para subvenir a sus necesidades ordinarias*”<sup>92</sup>. La adecuación de esta regla obedece a que se trata de percepciones que reciben las personas socias como contraprestación por su trabajo personal, de modo que sería difícilmente admisible que su devengo y abono se hiciese con una periodicidad que no les permitiese atender lo que se considera ingreso normal para hacer frente a su economía personal. Pero se insiste en que esta obligación de abono periódico no significa que los anticipos constituyan un derecho incondicionado como el salario, pues, por un lado, a diferencia de éste, puede pactarse el aplazamiento de su percepción por los órganos internos de la SCT<sup>93</sup>; y por otro lado, su devengo se supedita a la existencia de excedentes netos, pudiendo verse afectado cuando el resultado económico de la empresa resulta deficitario<sup>94</sup>.

## **5. LA RELACIÓN DE COTIZACIÓN DE LA PERSONA SOCIA Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO**

### **5.1. La condición de “*asimilados a personas trabajadoras por cuenta ajena*”**

La conformación de un determinado modelo retributivo en el seno de las SCT trasciende a la relación de cotización de las personas socias trabajadoras, comprometidas como otros prestadores de trabajo, al sostenimiento del sistema de Seguridad Social; de ahí la necesidad de clarificar el contenido y naturaleza de las percepciones económicas por su participación en la actividad cooperativizada, con la finalidad de determinar su sometimiento o no a las normas generales de cómputo establecidas por la normativa de la Seguridad Social, así como conocer la posible repercusión de las reglas de cotización sobre el diseño de dichas retribuciones. A estos efectos se plantean algunos interrogantes, aunque para su adecuado abordaje conviene realizar un apunte previo sobre las particularidades de la relación de las personas socias trabajadoras de este tipo de cooperativas como sujetos incluidos en el sistema de Seguridad Social.

La complejidad que alberga la naturaleza jurídica societaria de la relación de la persona socia de las SCT ha determinado su tratamiento específico en el ámbito de la Seguridad Social (Preámbulo del Real Decreto 1043/1985, de 19 de

<sup>92</sup> STSJ de Cataluña de 1 de diciembre de 2015 (Rec. 7108/2015).

<sup>93</sup> STSJ de Madrid de 21 de junio de 2013 (Rec. 692/2013).

<sup>94</sup> STSJ de Cantabria de 31 marzo de 2009 (Rec. 182/2009); STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 27 de febrero de 2009 (Rec. 19/2008); STSJ de Asturias de 31 de marzo de 2006 (Rec. 1688/2005).

junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado), respondiendo a la evolución tortuosa y confusa, carente de criterios unitarios y decididos por parte del legislador<sup>95</sup>. La Ley General de Seguridad Social de 1966 incluyó inicialmente en el sistema a los socios trabajadores de cooperativas de producción, articulando un régimen especial que no se desarrolló reglamentariamente. Posteriormente, la Ley General de Cooperativas de 19 de diciembre de 1974, estableció la posibilidad de optar a los socios de cooperativas de trabajo asociado a estar incluidos en el Régimen especial de trabajadores autónomos o en el Régimen general o algunos de los Regímenes especiales de la Seguridad Social de acuerdo con su actividad, opción que después fue recogida por las posteriores modificaciones de la Ley General de Seguridad Social (art. 14.1 del actual texto legal).

La relación de Seguridad Social de las personas socias trabajadoras se somete así a un régimen particular, en cuanto se permite de forma excepcional el encuadramiento alternativo en un sistema de pertenencia obligatoria. A diferencia de otros colectivos integrados en el sistema que no prestan su trabajo en régimen de dependencia, en el encuadramiento de este colectivo se prescinde totalmente de los caracteres de la prestación de servicios a realizar, quedando la decisión de su afiliación a uno u otro Régimen al arbitrio de la propia cooperativa a través de sus Estatutos<sup>96</sup>. Además, es distinta la condición con la que acceden en uno y otro caso al sistema, pues si bien en el RETA lo hacen propiamente como *“personas trabajadoras autónomas”*, en cambio, cuando se trata del RGSS o RESS, lo hacen como *“asimilados a personas trabajadoras por cuenta ajena”*; opción se rige por un principio de solidaridad, al alcanzar a todos los socios trabajadores de la SCT<sup>97</sup>.

Como dato previo, conviene recordar que el Derecho de la Seguridad Social no tiene elaborado un concepto de trabajador por cuenta ajena, a pesar de que tal sujeto de derecho tiene una gran importancia en la delimitación del campo subjetivo de aplicación. Aunque su concepto se extrae del fijado en el Derecho laboral individual (art. 1.1. ET), esta referencia se toma con las cautelas oportunas, pues cuando el art. 7 1.c) LGSS incluye a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social, parte de la premisa de que la relación entre los primeros y la segunda no es de naturaleza laboral: *“sin que el encuadramiento altere la naturaleza societaria reconocida en la Ley de Cooperativas”*<sup>98</sup>.

<sup>95</sup> Olarte Encabo, S.: “Sociedades cooperativas de trabajo asociado y trabajo a tiempo parcial: la adaptación de las normas de Seguridad Social”. Temas Laborales núm. 64/2002, pág. 175.

<sup>96</sup> STS de 29 de enero de 1997 (RecUd: 2557/1995).

<sup>97</sup> Gómez Caballero, P.: “La adaptación de las normas de la Seguridad Social al trabajo a tiempo parcial en las sociedades cooperativas de trabajo asociado (a propósito del RD 1278/2000, de 30 de junio)”. Revista Trabajo. Universidad de Huelva núm. 8-9, 2000, pág. 91.

<sup>98</sup> STS de 10 de diciembre de 2013 (Rec: 3201/2012).

Cuando la SCT opta por el encuadramiento en el RGSS o en uno los RESS, la incorporación se realiza a través de la técnica de la “*asimilación*”, en virtud de la cual se atribuye a los integrantes de un determinado colectivo la condición que anteriormente no tenían de sujetos protegidos<sup>99</sup>. Se produce así una “*integración*” por decisión del legislador de sujetos que no desarrollan una actividad profesional por cuenta ajena, concediéndoles el mismo tratamiento. En principio, dicha integración se produce a todos los efectos, pudiendo el Gobierno regular el alcance, términos y condiciones de dicha opción, aunque puede adaptar las normas a las peculiaridades de la actividad cooperativa (art. 14.4 LGSS). Por tanto, según lo establecido, le son aplicables las normas en materia de encuadramiento y de cotización del RGSS<sup>100</sup>.

En relación con los actos de encuadramiento, el art. 8 del RD 84/1996 establece expresamente que serán de aplicación “*en su integridad*” las normas reguladoras del correspondiente Régimen; por tanto, en iguales términos y condiciones que los aplicables al conjunto de los colectivos que formen parte de su campo de aplicación. Con respecto a las normas de cotización, no existe previsión expresa al respecto, pero se puede llegar a la misma conclusión a partir de la interpretación *a sensu contrario* del art. 14.3 LGSS, al establecer que no serán de aplicación las normas en materia de cotización y prestaciones del FOGASA, por lo que cabe deducir en principio que, salvo esta excepción u otras reglas adaptadas a la particularidad de este colectivo, se aplicará íntegramente el régimen jurídico relativo a la cotización.

## 5.2. Conceptos cotizables a los efectos de anticipo societario

En el objeto de la relación de cotización de la persona socia trabajadora rigen las reglas generales en orden a la aplicación de dos de los elementos estructurales de la relación (el tipo de cotización y la cuota); sin embargo, se plantea el interrogante sobre las reglas aplicables para la determinación de la “base de cotización”, pues ésta viene determinada por las retribuciones percibidas mensualmente. Concretamente la duda surge en torno a cuáles deben ser los conceptos cotizables, pues no se establecen al respecto reglas específicas en la normativa de la Seguridad Social, salvo las relativas a la cotización de socios trabajadores que prestan sus servicios a tiempo parcial, en relación con la base mínima de cotización<sup>101</sup>.

<sup>99</sup> Hurtado González, L.: “Las técnicas de extensión del ámbito subjetivo de protección del Sistema español de Seguridad Social: La asimilación a trabajador por cuenta ajena”. En la obra colectiva *Constitución y proceso de trabajo. Balance y perspectivas de la Seguridad Social en España*. (Coord. Prados De Reyes, F.J.) Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 1991, pág. 360.

<sup>100</sup> Real Decreto 84/1996, de 26 de enero por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social y Real Decreto 2064/1995, de 22 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, respectivamente.

<sup>101</sup> Art. 41 de la Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales

El legislador maneja un concepto totalizador de la base de cotización, sin tener como parámetro definidor la institución del salario; viene a establecer una concepción propia y específica, al indicar que abarca la “*remuneración total*” que tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o las que efectivamente perciba, de ser éstas superiores, por razón del trabajo, cualquiera que sea la forma o denominación de estas retribuciones, sin otras excepciones que las que corresponden a los conceptos retributivos excluidos (arts. 147 LGSS, 23.1 RD 2064/1995 y 1 Orden ESS/55/2018). Las reglas de cotización tienen un fuerte componente profesional, existiendo una relación muy directa entre la base de cotización y las retribuciones reales, de manera que comprende cualquier percepción, en dinero o en especie, tenga naturaleza salarial o no, siendo ajena a la denominación que las partes puedan atribuir a las distintas percepciones. Por tanto, a falta de previsiones específicas sobre la cotización de las personas socias de SCT asimiladas, la base de cotización estaría integrada por todas las remuneraciones obtenidas por éstos, calculados conforme a la participación del socio en la actividad cooperativizada. Precisamente, los conflictos se originan a la hora de identificar cuáles son los conceptos retributivos cotizables.

La primera cuestión apunta a la posible inclusión en la base de cotización de los retornos cooperativos, pues al igual que los anticipos societarios, son retribuciones que perciben las personas socias por su condición de persona socia trabajadora; como ya si indicó, los anticipos societarios son percepciones a cuenta de los retornos cooperativos<sup>102</sup>. Por consiguiente, consisten en dos formas de determinar su derecho a participar en los excedentes cooperativos: uno de manera anticipada y periódica y el otro al final, al acabar el ejercicio económico, cuando exista un beneficio disponible y repartible<sup>103</sup>.

La incertidumbre en torno a su inclusión en la base de cotización obedece en cierta medida a la confusión generada por la normativa fiscal, al considerar que los anticipos deben computarse como gastos deducibles a efectos del Impuesto de Sociedades, entendiéndose que no forman parte de los excedentes de la sociedad, a diferencia del retorno cooperativo (art. 2.8. Ley 20/1990, de Régimen Fiscal de Cooperativas). Asimismo, la Administración de la Seguridad Social mantuvo inicialmente la postura de que los retornos cooperativos no se computan en la base de cotización del RGSS, por considerar que no tienen carácter remuneratorio, sino lucrativo<sup>104</sup>; sin embargo, posteriormente, ha mantenido una línea de interpretación distinta, en atención al carácter totalizador de la base de cotización,

de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018.

<sup>102</sup> STS de 15 de junio de 1992 (Rec. 1289/1991); STSJ de Galicia de 6 de febrero de 2004.

<sup>103</sup> Espín Sáez, M., op. cit. pág. 150.

<sup>104</sup> Resolución de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, de 18 de junio de 1993.

considerando que debe otorgarse el mismo tratamiento a las referidas retribuciones anuales. En este caso, por su carácter anual, se aplicarían las reglas recogidas en el art. 27 de la Orden de Cotización, referidas al cómputo de “*supuestos de abono de retribuciones con carácter retroactivo*”, que se lleva a cabo a través de una liquidación complementaria. A estos efectos, al tratarse de cantidades que se perciben una vez transcurrida la anualidad a que corresponden, se prorratearán en los doce meses del ejercicio anterior y se realizarán las liquidaciones mensuales complementarias conforme a la base y tipos que correspondan<sup>105</sup>.

La segunda cuestión que se plantea, pues ya se ha advertido sobre la disparidad de criterios para fijar la cuantía y estructura de los anticipos societarios en las distintas Comunidades Autónomas, es si la opción de encuadramiento que conlleva la asimilación de la persona socia a la persona trabajadora por cuenta ajena, obliga en cierta medida a que la SCT tenga que adoptar una fórmula retributiva que se aproxime lo más posible al régimen salarial, pues como se ha concluido en el apartado anterior, en principio, las SCT no tendrían por qué ajustar la cuantía ni su estructura a lo previsto en las normas laborales, legales o pactadas, salvo que la ley cooperativa haya importado un régimen igual o se haya remitido su regulación a la legislación laboral, el tratamiento de esta materia.

No falta doctrina autorizada que se muestra a favor de la alternativa de la acomodación de los anticipos a una estructura similar a la salarial, por considerar que la “asimilación” determinaría por sí misma la existencia de una determinada estructura del anticipo próxima a la configuración del salario, lo que supondría una cierta limitación a la autonomía societaria<sup>106</sup>. Incluso, en el plano puramente formal, la Orden que regula el modelo de recibo individual de salario<sup>107</sup>, en su exposición de motivos, establece que el modelo se ajusta a las exigencias de la normativa de la Seguridad Social (art. 142.2 LGSS), razón por la cual desde el punto de vista de la liquidación formal del anticipo societario, se podrían entender también aplicables las reglas propias del recibo de salario. De hecho, resulta frecuente que se expidan formalmente nóminas mensuales a los socios trabajadores, a los efectos de que estas sociedades cumplan la obligación impuesta de practicar las cotizaciones de la Seguridad Social y la retención fiscal sobre las retribuciones. En cualquier caso, sigue siendo ésta una cuestión abierta.

Ciertamente, las SCT de Comunidades Autónomas que han proyectado el orden laboral en este ámbito, desde el punto de vista de la gestión tendrán menos dificultades para aplicar, en el fondo y en la forma, las reglas de cotización establecidas (art. 147 LGSS, arts. 23 a 26 RD 2064/1995, arts. 1 a 3 Orden

<sup>105</sup> Contestación a la Consulta elevada a la Tesorería General de la Seguridad Social nº 19/2006, de 12 de enero de 2006, a través de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>106</sup> López Gandía, J.: *Cooperativas y Seguridad Social*. Bomarzo, Valladolid, 2017, pág. 45.

<sup>107</sup> ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo oficial del recibo de salarios.

ESS/55/2018). Por el contrario, a las que no han recurrido a estas magnitudes laborales para la fijación de los anticipos, les resultará más complicado, sobre todo, cuando se haya abonado un importe inferior a la base mínima de cotización, o una retribución global en la que no se distinguen conceptos cotizables y no cotizables.

La normativa de Seguridad Social es clara cuando establece que la suma de las retribuciones computables para obtener la base de cotización está sujeta a unos límites mínimo y máximo que establece anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado *“con independencia del número de horas que trabajen o realicen su actividad los sujetos por los que exista obligación de cotizar, salvo cuando éstos se encuentren vinculados por contratos de trabajo o incursos en una relación jurídica conexa con el trabajo, respecto de los cuales, por disposición legal se establezca expresamente otra cosa”* (art. 9.2.2º LGSS). Y añade a estos efectos, que si estas retribuciones no superan las cuantías mínimas fijadas por la Ley *“para cada grupo de categorías profesionales o actividades en cada ejercicio económico, en relación con las contingencias y situaciones protegidas por el Régimen en que resulten aplicables”*, será de aplicación dicha base mínima (art. 9.2.3º LGSS); y en los mismos términos se aplicarán las reglas sobre tope mínimo, referidas a la cuantía del SMI vigente en cada momento, incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual percibido (arts. 148 LGSS y 25.3 RD 2064/1995). Con lo cual, sin el establecimiento de normas específicas para los sujetos asimilados (a salvo de los que prestan trabajo a tiempo parcial) que permitan ajustar la cotización al importe de los anticipos realmente percibidos que no alcancen los límites establecidos, parece que se está admitiendo la disociación entre las retribuciones de las personas socias trabajadoras y la base de cotización, ya que como normas de orden público, se justifica la exigencia de la aplicación de las bases mínimas y máximas para garantizar un nivel de protección social adecuado, a pesar de que no se correspondan con lo efectivamente percibido.

En el supuesto de las personas socias trabajadoras que desempeñen su trabajo a tiempo parcial sí existe esa acomodación a las bases mínimas de cotización (art. 41 Orden ESS/55/2018). Se trata con ello de adecuar la cotización a la situación real de estas personas, incluidas en este RGSS o en los RESS de la Minería o del Mar, determinándose la base de cotización en función de la remuneración que perciban por las horas de actividad cooperativa, de modo que pueden obtener una reducción en la cotización acorde con su tiempo de trabajo<sup>108</sup>.

Por último, en relación con la estructura de conceptos cotizables, se plantea otro interrogante en cuanto al alcance de las reglas de cotización sobre los

<sup>108</sup> A estos efectos, la LGSS se remite para calificar la actividad como parcial al art. 12.1 ET: *“Cuando las horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, sean inferiores al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo fijada en el convenio colectivo aplicable de aplicación (se entiende el del sector de actividad y ámbito geográfico de la cooperativa), o, en su defecto, de la jornada laboral ordinaria máxima legal”*.

anticipos societarios, pues la estructura y contenido de estas retribuciones no se acomoda a la estructura prevista para los trabajadores por cuenta ajena. A este respecto, resulta problemático, por ejemplo, el cómputo de la parte proporcional de las pagas extraordinarias, teniendo en cuenta que éste no es un concepto retributivo que se reconozca automáticamente, sino que se reconoce por los órganos internos de las cooperativas, en el marco de la normativa específica de referencia, problema que puede extrapolarse con similar apreciación sobre otros complementos retributivos.

En suma, aunque no exenta de dificultad, corresponde determinar a la SCT cuáles son los conceptos que deben integrar la base de cotización de sus miembros, previo encuadramiento en los grupos de cotización y declarando la cuantía de los anticipos societarios y otros derechos económicos percibidos, sin incorporar aquellas otras percepciones económicas que como consecuencia de su participación en la actividad cooperativizada pueda considerarse excluida de cotización de conformidad con lo establecido en el art. 147.2 LGSS. Esto no significa que la condición de “*asimilado*” del socio trabajador por sí misma determine una concreta estructura del anticipo societario próxima a la configuración de la retribución del trabajador por cuenta ajena<sup>109</sup>.

## CONCLUSIONES

Como se ha puesto de manifiesto, a pesar de que la idea del legislador ha sido la de establecer una regulación propia y específica relativa al trabajo asociado, para evitar la confusión entre las figuras de la persona socia de SCT y persona trabajadora por cuenta ajena, siguen planteándose problemas a la hora de su delimitación, circunstancia propiciada por la propia normativa cooperativa, que ha acudido a la norma laboral para regular total, o parcialmente, algunas de sus instituciones. En este contexto, caracterizado por la disparidad de modelos autonómicos en el tratamiento de los aspectos vinculados a la prestación de trabajo, cobra especial significación el tratamiento jurídico de los derechos económicos de las personas socias trabajadoras. También, aunque con menor intensidad, la vis atractiva de las normas reguladoras del salario influye en la ordenación de los anticipos societarios, pero sin que la existencia de similitud instrumental entre ambas tipologías de retribuciones puedan albergar dudas sobre la naturaleza de los anticipos societarios, de carácter netamente societario.

En materia de Seguridad Social, el carácter de norma de orden público otorga un contenido no siempre preciso a la condición de persona socia asimilada, que condiciona la relación de cotización para aplicar íntegramente las reglas generales, generando distorsiones por su falta de adecuación a las particularidades de un

<sup>109</sup> LÓPEZ GANDÍA, J.: *Cooperativas y Seguridad Social*, op. cit. pág.47.



colectivo que no encaja en los estándares de la figura a la que se asimila. Aunque dicha asimilación no determina que la SCT tenga que seguir los patrones laborales para configurar internamente los anticipos societarios, el sometimiento a los límites que impone la ley a las personas socias trabajadoras como sujetos obligados al sostenimiento del sistema, condiciona en buena medida su regulación.

Quizás el modelo ideal de trabajo asociado sea al que disponga de su propio sistema legal de protección amparado por el derecho cooperativo, que implique reconocer la autonomía y flexibilidad que deben ostentar las personas cooperativistas para decidir cómo gestionar la sociedad y como regular su participación en la actividad económica y los derechos que la hacen posible. Para ello debe llevarse a cabo una gestión eficiente y participativa, regulando la constitución de reservas que aseguren la solvencia de la empresa, y a la vez garanticen una remuneración estable y suficiente a las personas socias por su trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

ALTÉS TÁRREGA, J.A.: *Nuevas manifestaciones del cooperativismo asociado: los autónomos esporádicos*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

Álvarez Alcolea, M.: “La condición jurídico-laboral de los socios de las cooperativas de producción”, RPS núm 107/1975, pp. 73 a 122.

COSTAS COMESAÑA, J.: “Cooperativas de trabajo asociado”. En la obra colectiva *Tratado de Derecho de Cooperativas* (Dir. Peinado Gracia, J.I.). Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

DE NIEVES NIETO, N.: *Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos jurídico-laborales*. CES, Madrid, 2005.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas”. *Revista de Derecho Social*, núm. 49/2010.

ESPÍN SÁEZ, M.: *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*. CES, 2000.

FAJARDO GARCÍA, G.: “Naturaleza jurídica de la realización entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador”. En la obra colectiva *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Dir. Fajardo García, G.). Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “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* núm. 37/2014.

- “El concepto de cooperativa de trabajo asociado. Objeto social y principales características”. En la obra colectiva *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

GÓMEZ CABALLERO, P.: “La adaptación de las normas de la Seguridad Social al trabajo a tiempo parcial en las sociedades cooperativas de trabajo asociado (a propósito del RD 1278/2000, de 30 de junio)”. Revista Trabajo. Universidad de Huelva núm. 8-9/ 2000.

HURTADO GONZÁLEZ, L.: “Las técnicas de extensión del ámbito subjetivo de protección del Sistema español de Seguridad Social: La asimilación a trabajador por cuenta ajena”. En la obra colectiva: *Constitución y proceso de trabajo. Balance y perspectivas de la Seguridad Social en España*. (Coord. Prados De Reyes, F.J.) Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 1991.

LÓPEZ GANDÍA, J.: *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

- “Las cooperativas y la descentralización productiva de la huida del derecho del trabajo a la huida de los Trades”. En la obra colectiva *El empresario laboral: estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz* (Coord. Blasco Pellicer, A.A.). Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

- *Cooperativas y Seguridad Social*. Bomarzo, Albacete, 2017.

MERCADER UGUINA, J.: “Contrato de trabajo y contrato de sociedad: una larga historia de encuentros y desencuentros”. Nueva revista española de derecho del trabajo, núm. 172/2015.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Las cooperativas como forma alternativa de creación de puestos de trabajo: el empleo cooperativo entre mitos y realidades”. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social núm. 37/2014.

MONEREO PÉREZ, J.L. y TRIGUERO MARTÍNEZ; L.A.: “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 núm. 37/2014.

MONTOYA MELGAR, A.: “Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado”. En la obra colectiva *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*. Tecnos, Madrid, 1980.

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid 2017.

MORGADO PANADERO, P.: *Economía Social y Cooperativa*. Lex Nova, Valladolid, 2006.

OLARTE ENCABO, S.: “Sociedades cooperativas de trabajo asociado y trabajo a tiempo parcial: la adaptación de las normas de Seguridad Social”. Temas Laborales, núm. 64/2002.

ORTIZ LALLANA, M.C.: *La prestación laboral de los socios en las cooperativas de trabajo asociado*. Bosch, Barcelona, 1989.

PEDRAJAS PÉREZ, F. y PRADOS DE REYES, F.J.: “Notas sobre la caracterización jurídico-laboral de los servicios prestados por el socio-empleado”. Revista de Trabajo núm. 52/1975.

SANTIAGO REDONDO, K.M.: *Socio de cooperativa y relación laboral*. Ibidem, Madrid, 1998.

SERVENT VIDAL, M.J.: “Derechos y obligaciones de la persona socia trabajadora de la cooperativa de trabajo asociado en la ley. En la obra colectiva *Cooperativa de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Dir. Fajardo García, G.). Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

VALDÉS DAL-RE, F.: “Notas sobre el nuevo régimen jurídico de las cooperativas de trabajo asociado”, REDT núm. 1/1980.