

**S. PALLADINI**

***IL LAVORO NELLE COOPERATIVE OLTRE IL RAPPORTO  
MUTUALISTICO***

**CEDAM (Padua, 2006), X+236 págs.**

**Angélica Díaz de la Rosa**  
*Doctora en Derecho.*  
*Universidad de A Coruña*

Recepción: 15 de mayo de 2010

Aceptación por el Consejo de Redacción: 8 de junio de 2010

La monografía de Susanna Palladini (Profesora de la Universidad de Parma), titulada “*Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*” (El trabajo en la cooperativa mas allá de la relación mutualística), como su propio nombre indica, aborda el estudio del clásico problema de determinación de la naturaleza y del régimen jurídico de la prestación de servicios del socio trabajador a favor de la cooperativa de trabajo. Este estudio monográfico se encuentra dividido en cinco capítulos (1.- Contrato de sociedad *versus* contrato de trabajo: la histórica discusión del trabajo cooperativo. 2.- La historia reciente del conflicto interpretativo. A la búsqueda de la calificación de la relación. 3.- Reglamento interno, relación de trabajo y certificación. 4.-La revisión mutualística de la prestación de trabajo. 5.- Perfiles de expansión del Derecho del Trabajo al área cooperativa), que pasamos a reseñar:

1. Contrato de sociedad *versus* contrato de trabajo: la histórica discusión del trabajo cooperativo

En este primer capítulo, la autora describe las distintas teorías cooperativas, que se han ido construyendo a lo largo de la historia del cooperativismo, para explicarnos cuál es título jurídico por el que el socio trabajador realiza su prestación de servicios a favor de la cooperativa de trabajo. En primer término, alude a las dos posiciones teóricas tradicionalmente opuestas, me refiero, por un lado, la que sostiene que la prestación de trabajo cooperativo tiene su origen en un contrato de trabajo y, por otro, aquella que defiende el origen societario de la relación.

Para poder situar este tipo de relación en una u otra concepción, la autora examina la posible concurrencia de una de las notas característica de relación laboral: la nota de

subordinación. Concluye este análisis con la imposibilidad de reconducir este tipo de prestación hacia una relación subordinada *stricto sensu* porque entiende que, si bien es cierto que, los socios trabajadores de una cooperativa de trabajo se encuentran vinculados a un contrato que les obliga a una prestación continuada de trabajo, en régimen de subordinación respecto de la sociedad, no es menos cierto que los hace partícipe del fin de la empresa colectiva; se les atribuyen una serie de poderes y derechos, tendentes a conformar la voluntad de la sociedad, al control de la gestión social y, finalmente, a participar de una parte de la utilidad, que han de ser entendidos como correlativo a los riesgos empresariales que asumen los propios socios.

La imposibilidad de trasladar -con certeza- la relación asociativa al derecho del trabajo subordinado, lleva a la autora a plantearse la posibilidad de reconducir la relación hacia una tercera vía: la subordinación híbrida. En virtud de esta teoría – que evita planteamientos excluyentes- existiría, conjuntamente, una relación societaria, derivada de la aportación a capital que han de realizar los socios cooperativistas, y una relación laboral, derivada de su aportación de trabajo, atrayendo cada una de ellas su propio sistema de fuente aplicable en función del tipo de relación.

Otra teoría apuntada en la monografía, describe la existencia de una única relación societaria derivada de su participación en la gestión en común de una actividad de empresa. De este modo, se concibe la prestación de trabajo como una forma de participación social deriva del contrato de sociedad, en virtud del cual, los socios pueden aportar bienes, dinero o industria. Las mencionadas aportaciones de industria son concebidas por un sector doctrinal italiano como auténticas prestaciones accesorias, a tenor de los artículos 2516 y 2345 del c.c.. Concluye la autora -de forma acertada- negando esta última calificación, habida cuanta el carácter esencial que el trabajo tiene en esta clase de cooperativas, que imposibilita su concepción como un elemento incidental.

La relación contractual externa también es descrita por la autora como fórmula explicativa de la relación laboral subyacente. La posibilidad de contemplar vínculos ulteriores en relación con los socios sólo se legitima en presencia de finalidades diversas de las previstas en el contrato social y, así, debería ser para la hipótesis de trabajo subordinado, de tal modo que, existiese, además, del la relación societaria, una relación contractual externa: la relación de trabajo subordinado.

La doctrina tradicional sostiene que sólo cuando la actividades desarrolladas por el socio hubieran sido extrañas al objeto social podrían ser calificadas como subordinadas. Para mitigar la impresión de un despótico predominio de un contrato social, capaz de atraer a su propia órbita normativa toda manifestación voluntaria del socio, se analizaba la hipótesis de distinguir entre lo que efectivamente se dedica a la finalidad mutualística y lo que no, justificando la presencia de una distinta relación de trabajo subordinado sólo en los casos en los que la actividad prestada extravasase de los fines de la cooperativa.

En esta teoría resultaba fundamental el papel del acto constitutivo, el cual, al omitir toda referencia respecto a eventuales relaciones de trabajo a las que se uniese el disfrute

de la actividad social, definía hasta donde llegaba lo societario y lo laboral, haciéndolos compatibles. No hay, pues, exclusividad de un tipo de relación, sino que, incluso, será posible que las partes establezcan que las prestaciones de trabajo del socio, aunque se refieran al objeto social, se desplieguen en el ámbito del trabajo subordinado.

Este primer capítulo se concluye con la teoría de los contratos coaligados -que posteriormente será desarrollada en capítulos siguientes-, en este sentido señala que existen dos tipos de relación –una asociativa y otra laboral- que surgen a su vez de dos tipos contractuales diversos –contrato de sociedad y contrato de trabajo- pero que se encuentran coaligados.

## 2. La historia reciente del conflicto interpretativo. A la búsqueda de la calificación de la relación

En el segundo capítulo, tras haber hecho una exposición de las distintas teorías que aluden a la naturaleza de la relación que vincula al socio trabajador con la cooperativa de trabajo, se pasa a analizar el derecho positivo italiano relativo al tema en cuestión. Una vez situados en este escenario, se pone de relieve que la Ley 142/2001 ha demostrado la posibilidad de ver que la relación de intercambio, en las cooperativas de trabajo, constituye un evento contractual ulterior respecto al vínculo social. El título de la ley anteriormente mencionada ya anuncia de revisión de la legislación en materia cooperativa, con particular referencia a la posición del socio trabajador, sin que se establezca una diferencia entre las dos figuras, sino que, se detecta una solución de continuidad requerida por la existencia de la cooperativa. La negación de la unidad de la fuente contractual confiere a la relación de trabajo un título autónomo de existencia que los sustrae en ciertos aspectos a la hegemonía y al dominio del contrato de sociedad.

Con este panorama legal, al autora defiende la teoría de los contratos coaligados, es decir la existencia de dos contratos jurídicamente independientes -sociedad y trabajo- pero vinculados económicamente. Como se dice en la obra: “la solución de la Ley se inserta en una tendencia moderna, según la cual un mismo sujeto participa de dos o más contratos, cada uno con características propias, requisitos e identidad, pero dentro de un diseño normativo orientado a obtener una finalidad unitaria”.

## 3. Reglamento interno, relación de trabajo y certificación

Calificada ya la relación, la monografía aborda una cuestión especialmente destacable, por la especialidad de la materia en la que se desarrolla, que es la certificación del Reglamento Interno. Esta certificación es introducida por la Ley 142/2001, que a su vez la retoma de un procedimiento externo, es decir, el procedimiento de delegación en materia de mercado de trabajo - art. 5 h) de la Ley 30/2003- para encontrar luego actuación en el art. 83 del Decreto Legislativo 276/2003, que ha generado cierta perplejidad entre la doctrina, caracterizada por ciertas incongruencias entre la finalidad declarada y el procedimiento adoptado. La primera de éstas se refiere a la recuperación tardía de la certificación del Reglamento Interno, inserto en un contexto extraño que es el de la reforma del mercado de trabajo (método que se emplea habitualmente para reducir

la litigiosidad que se puedan derivar del contrato de trabajo.)

El art. 83 del Decreto Legislativo 276/2003 dice que el procedimiento de certificación “se extiende al acto dispositivo del Reglamento Interno de las cooperativas referente a la tipología de las relaciones de trabajo actuadas o que se tienen intención de actuar, en forma alternativa con los socios trabajadores”. La referencia al acto de depósito ha de entenderse al Reglamento Interno en su totalidad y, en efecto, el confuso art. 83 ap. 1º concluye diciendo que “el procedimiento de certificación se refiere al contenido del Reglamento Interno depositado.”

En realidad, lo que sucede es que se están mezclando dos cuestiones diversas cuyo origen se encuentra en su denominación común, en una simple homonimia: la certificación. Esta confusión parte, en primer término, de la Ley 142/2001 y llega hasta el art. 83 del Decreto Legislativo 273/2003, pasando por la Ley 30/2003. La certificación del Reglamento, desnaturalizada respecto de su objeto típico, no encuentra coherencia ni siquiera en el sentido sugerido, por cuanto, sostiene que, en el caso de las cooperativas, la sumisión del Reglamento Interno a la comisión de certificación tendría la finalidad de hacer intervenir a ésta en el papel de consejera y asistente “sea en relación con las estipulaciones del contrato de trabajo y del relativo programa negocial, sea en relación con las modalidades del programa negocial mismo, acorde en sede de actuación de la relación” (art. 87 Decreto Legislativo 276/2003). Y, de aquí, hacen deducir una función, de todo punto particular, referida a su utilidad para la valoración de los tipos de trabajo indicados en las cláusulas del Reglamento Interno, es decir, poniendo en relación la organización empresarial con los perfiles profesionales individuales.

La comisión de certificación que se encuentra compuesta por “los representantes de las asociaciones de representantes y tutela del movimiento cooperativo y las organizaciones sindicales de trabajadores más representativas”, podría no valorar adecuadamente decisiones internas de una realidad asociativa, pero, además, no podemos perder de visto el hecho de que el Reglamento Interno es un negocio unilateral y no bilateral, como sucede con el contrato de trabajo.

#### 4. La revisión mutualística de la prestación de trabajo

Partiendo de la existencia de dos contratos entre los que se da una conexión funcional, resulta necesario reconsiderar la disciplina aplicable a los casos de resolución y denuncia. Actualmente esta disciplina tiene un tratamiento global para el socio en el que confluyan las dos diferentes relaciones. La ley 142/2001 se ocupa de la disolución del vínculo laboral, estableciendo la no aplicación del art. 18 del Estatuto del Trabajo en los casos de cesación, incluso, de la relación asociativa. Posteriormente, después de la reformulación de la que trata la Ley de Delegación 30/2003, se ha establecido la extinción automática de la relación de trabajo con ocasión de la separación o exclusión del socio de conformidad con los artículos 2532 y 2533 del c.c.

Al unir las dos presupuestos legales al hilo de la previsión negocial, es decir, aquel que contempla la relación de trabajo como contrato indispensable para el fin

mutualístico que nace con el vínculo asociativo, no hay tanto una prevalencia del uno sobre el otro, sino la reconducción a la unidad del esquema ideado por la ley 142 para el socio de cooperativa.

La nueva formulación del art. 5.2 -combinando con una previsión procesal con una disposición sustancial- contribuye a aclarar la interdependencia funcional de las dos relaciones, los casos de rescisión de la relación de trabajo del socio vienen enriquecidos, de hecho, respecto a los clásicos de justa causa y motivo justificado, por las razones resolutorias reservadas a la relación asociativa, en presencia de las cuales, es el propio c.c. el que ha de prever que haya disolución de las relaciones mutualistas pendientes (y, por tanto, de la relación de trabajo) al llegar la solución de la relación asociativa.

El rigor de la configuración, que así se viene a dar al socio de cooperativa, puede encontrar una valoración más equilibrada si se considera que, a falta de un previo fundamento normativo, el legislador se ha visto influido por la doctrina mercantilista, que propugna una lectura de los vínculos del socio terciada por su doble naturaleza de trabajador y gestor -aunque indirecto- de la sociedad. El nexo de funcionalidad de las dos relaciones se ha interpretado por la Ley 30 en su versión más rigurosa, considerando -quizá- las reglas laborales poco adecuadas para considerar la fase extintiva de una prestación mutualística con subordinación.

##### 5. Perfiles de expansión del Derecho del Trabajo al área cooperativa

La Ley 142/2001 declara la aplicación del Estatuto del Trabajo, con la única excepción del art. 18 y, consecuentemente, del título III, referido a la actividad sindical en los lugares de trabajo que resulta de la Ley Delegada nº 30/2003. Esta última ley extiende al trabajo no subordinado derechos y prerrogativas normalmente no reconocidos fuera de la realidad cooperativa.

Se concibe la contratación colectiva como un vehículo adecuado para obtener una penetración suave en las cooperativas de todas aquellas disposiciones más típicas del trabajo -subordinado o no subordinado-. La remisión del art. 2.a "*acuerdos colectivos entre las asociaciones nacionales del movimiento cooperativo y las asociaciones sindicales mas representativas*" para el ejercicio de los derechos sindicales, obliga a verificar si la presencia de tal contratación es condición indispensable para el reconocimiento de los derechos sindicales mismos y, además, si la diversidad de contenidos de la intervención tiene algún reflejo en la identificación de los sujetos estipulantes. En relación con esta cuestión, se pone de relieve la existencia de dos teorías contrapuestas; de un lado, aquella que reserva a los sindicatos un papel exclusivo para establecer un convenio aplicable a los socios de las cooperativas; y, por otro, aquella que, partiendo de una crítica a la postura anterior, entiende que supondría la vulneración de los arts. 3 y 39 de la Constitución, al considerar que nos llevaría hacia un tratamiento diverso entre los trabajadores socios y los que no lo son -y eso- dentro de una misma realidad contextual. Concluye la autora que quizá la rigidez puede ser esencial para una correcta aplicación de la ley y que, incluso, desde una óptica constitucional, no cabe olvidar que la especialidad de relación de trabajo

que se desarrolla dentro las cooperativas requiere aquella adaptación, sobre la forma del ejercicio de los derechos, que pasa por el pronunciamiento de las partes sindicales.

Es necesario una adaptación de la legislación ordinaria, capaz de dar cuenta del conflicto que puede existir en el seno de la vinculación mutualística, pero que sigue siendo ontológicamente diverso del que se da ordinariamente entre capital y trabajo, en la empresa lucrativa, y que se ve enriquecido por el principio democrático, que permite a los socios participar en la toma de decisiones, ya que la propia cooperativa ofrece mayores medios de participación en la toma de decisiones que las que tienen a su disposición los trabajadores en sentido estricto.