

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo

International Association of Cooperative Law Journal

No. 63/2023

DOI: <https://doi.org/10.18543/baidc632023>

ARTICLES / ARTÍCULOS

La regulación en la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi y en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, para las personas socias trabajadoras, del marco básico del régimen de trabajo, de su régimen disciplinario y de la resolución de sus conflictos por la vía judicial o extrajudicial

The regulation in Law 11/2019, of December 20, of Cooperatives of Euskadi and in Law 27/1999, of July 16, of Cooperatives, for working members, of the basic framework of the work regime, of its disciplinary regime and the resolution of their conflicts by judicial or extrajudicial means

Asier Sanz García

doi: <https://doi.org/10.18543/baidc.2847>

Recibido: 01.09.2023 • Aceptado: 17.12.2023 • Fecha de publicación en línea: Enero de 2024

Derechos de autoría (©)

El *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo* es una revista de acceso abierto lo que significa que es de libre acceso en su integridad inmediatamente después de la publicación de cada número. Se permite su lectura, la búsqueda, descarga, distribución y reutilización legal en cualquier tipo de soporte sólo para fines no comerciales y según lo previsto por la ley; sin la previa autorización de la Editorial (Universidad de Deusto) o el autor, siempre que la obra original sea debidamente citada (número, año, páginas y DOI si procede) y cualquier cambio en el original esté claramente indicado.

Copyright (©)

The *International Association of Cooperative Law Journal* is an Open Access journal which means that it is free for full and immediate access, reading, search, download, distribution, and lawful reuse in any medium only for non-commercial purposes, without prior permission from the Publisher or the author; provided the original work is properly cited and any changes to the original are clearly indicated.

La regulación en la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi y en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, para las personas socias trabajadoras

(The regulation in Law 11/2019, of December 20, of Cooperatives of Euskadi and in Law 27/1999, of July 16, of Cooperatives, for working members)

Asier Sanz García¹
Asagar Law (España)

doi: <https://doi.org/10.18543/baidc.2847>

Recibido: 01.09.2023

Aceptado: 17.12.2023

Fecha de publicación en línea: Enero de 2024

Sumario: I. Introducción. II. El marco básico del régimen de trabajo en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. III. El régimen disciplinario de las personas socias trabajadoras de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. IV. La resolución de los conflictos por la vía judicial o extrajudicial entre las personas socias trabajadoras y las Cooperativas de Trabajo Asociado. V. Conclusiones. VI. Bibliografía.

Summary: I. Introduction. II. The basic framework of the work regimen in Associated Work Cooperative Societies. III. The disciplinary regime of the worker members of the Associated Work Cooperative Societies. IV. The resolution of conflicts by judicial or extrajudicial means between worker members and Associated Work Cooperatives. V. Conclusions. VI. Bibliography.

Resumen: En el presente artículo se resalta el derecho de autorregulación que se les reconoce a las Cooperativas de Trabajo Asociado —en lo sucesivo CTA— en la regulación de los regímenes de trabajo y del disciplinario, así como la resolución de los conflictos entre las personas socias trabajadoras y las CTA, por las vías judiciales o extrajudiciales, según la materia de la controversia sea o no de libre disposición, siempre que existiese, en el primer supuesto, clausula compromisoria que posibilitase la vía extrajudicial, todo ello de conformidad a las previsiones de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre de Cooperativas de Euskadi —en lo sucesivo LCE— así como de la Ley 27/1999, de 16 de julio,

¹ Abogado especializado en Derecho Cooperativo de Euskadi | Asagar Law. MBA en Economía Social. Doctorando por la Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea en Derecho Cooperativo de Euskadi. Email: asanz@asagarlaw.com.

de aplicación supletoria —en lo sucesivo LE—, complementándose la exposición con algunos pronunciamientos Doctrinales y Jurisprudenciales.

Palabras clave: cooperativas de trabajo asociado; personas socias trabajadoras; régimen de trabajo; régimen disciplinario; vía judicial; vía extrajudicial.

Abstract: This article highlights the right of self-regulation that is recognized for Associated Work Cooperatives —hereinafter CTA— in the regulation of work and disciplinary regimes, as well as the resolution of conflicts between working members. and the CTAs, through judicial or extrajudicial channels, depending on the matter of the dispute, whether or not it is freely available, provided that there is, in the first case, an arbitration clause that makes possible the extrajudicial route, all in accordance with the provisions of the Law 11/2019, of December 20, of Cooperatives of Euskadi —hereinafter LCE— as well as Law 27/1999, of July 16, of supplementary application —hereinafter LE—, complementing the exhibition with some Doctrinal pronouncements and Jurisprudential.

Keywords: associated work cooperatives; worker members; work regime; disciplinary regime; judicial route; extrajudicial route.

I. Introducción

Las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado —en lo sucesivo CTA— a diferencia de otras clases de Sociedades Cooperativas, gozan de una gran autonomía en lo que se refiere a las normas internas de funcionamiento de las mismas con respecto a sus persona socias trabajadoras, ya que estas son entidades autogestionada por sus personas socias, y no basadas en vínculos laborales².

En las CTA el uso adecuado del Principio de la Autorregulación por las personas socias trabajadoras se erige como una gran responsabilidad para las mismas. Uno de los requisitos *sine qua non* de las CTA es que las personas socias trabajadoras aporten trabajo a la entidad, y este trabajo deberá de hacerse de una manera adecuada, organizada solidaria y responsable con las demás personas socias, como también con la propia entidad.

Por todo ello, las CTA se erigen desde sus comienzos hasta el día de hoy como la clase de Sociedad Cooperativa más relevante de todo el país. Basta con echar un vistazo a las cifras extraídas del INE del directorio central de empresas (DIRCE), de los de diferentes Registros de Cooperativas autonómicos, como también por los facilitados por las organizaciones de la red territorial de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado³ —COCETA—, de esta manera al cierre del ejercicio 2021 de un total de 23.584 Sociedades Cooperativas registradas en España, las CTA representaban el 77% de estas.

A su vez, esta autor desea hacer especial hincapié en que las personas socias de las Sociedades Cooperativas —sean de la clase que sean— deberán de prestar especial atención a los Principios y Valores Cooperativos, y en relación con los mismos deberán de poner en práctica desde el primer momento el siguiente concepto denominado por este autor como «LAS CUATRO C'S COOPERATIVAS»: Conocer, comprender, creer y compartir los Principios y Valores Cooperativos⁴.

² SANZ SANTAOLALLA, F. J.: Aspectos laborales de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, primera edición, Vitoria, 1996, p. 5

³ Noticias, «2021: El cooperativismo de trabajo crece un 11,4% respecto al ejercicio anterior, registra 1.287 nuevas empresas y casi 3.600 nuevos empleos», Disponible en: <https://coceta.coop/noticias-coceta.asp?idnew=722>

⁴ SANZ GARCÍA, A.: «Consejos legales para los socios de una Sociedad Cooperativa», Noticias Jurídicas – Wolters Kluwer, Disponible en: <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/17444-consejos-legales-para-los-socios-de-una-sociedad-cooperativa/>

Añadido a lo anterior, traemos a colación el pronunciamiento de D. Francisco Javier Sanz Santaolalla⁵, el cual prescribe, que resultaría de gran interés fomentar la enseñanza de los Principios y Valores Cooperativos, junto con los métodos de cooperación —en el plano económico y democrático— a todos los miembros de las Sociedades Cooperativas en cuestión, y estos a su vez irradiándolos más allá de su círculo. Como también, debemos de tener muy presente el pronunciamiento doctrinal de D. Javier Divar Garteiz-Aurrecoa⁶, el cual prescribe que las Sociedades Cooperativas establecieron ya desde el siglo XIX los Principios informantes de la «nueva empresa», algo totalmente acertado a entender de quien suscribe el presente artículo.

Dicho esto, tal y como se ha expuesto en el breve resumen del encabezado del presente artículo, se llevará a cabo un análisis jurídico en el marco normativo de la Comunidad Autónoma del País Vasco —en lo sucesivo CAPV—, como también en el marco Legislativo Cooperativo Estatal.

En primer lugar, se abordará el marco básico del régimen de trabajo en las CTA para sus personas socias trabajadoras, siendo este uno de temas centrales del presente artículo.

En segundo lugar, se abordará el régimen disciplinario de las personas socias trabajadoras de las CTA, apartado de gran utilidad práctica tanto para las personas socias trabajadoras, como también para las entidades Cooperativas.

En tercer lugar, se abordará la resolución de los conflictos por la vía judicial o extrajudicial entre las personas socias trabajadoras y las CTA, analizando jurídicamente cada una de las vías.

Y finalmente, se desarrollarán unas breves conclusiones jurídicas de todo lo expuesto en el presente artículo.

II. El marco básico del régimen de trabajo en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado para sus personas socias trabajadoras

El marco básico del régimen de trabajo en las CTA para sus personas socias trabajadoras se trata de uno de los pilares centrales del pre-

⁵ SANZ SANTAOLALLA, F. J.: Manual Básico de Formación Cooperativa. Eraginkor, S. Coop. Ltda. Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo y Seguridad Social. Bilbao, 1990, p. 20.

⁶ DIVAR GARTEIZ-AURRECOA, J.: «Las Cooperativas: una alternativa económica». Madrid. Dykinson. 2011, p. 79.

sente artículo. En primer lugar, en lo que respecta a Derecho positivo en la materia en la CAPV, hemos de acudir al art. 105 de la LCE⁷.

A su vez, de manera supletoria en la CAPV, por la previsión del artículo 149.3 de la Constitución Española de 1978, debemos tener en cuenta los siguientes artículos de la LE: art. 80 apartados 4, 5 y 6; 81; 83; 84 y 86, en el supuesto de que su aplicación fuese necesaria.

Una vez referenciado el enmarque jurídico positivo básico de la materia que se trata en el presente apartado, procedemos a analizar el art. 105 de la LCE, y para ello traemos a colación el siguiente pronunciamiento de D. Francisco Javier Sanz Santaolalla⁸, el cual prescribe que el primer apartado de dicho precepto posee de un carácter dispositivo respecto de la Sociedad Cooperativa, ya que posibilita a esta para que regule —siempre y cuando así lo desee— a través de su Asamblea General el marco básico de régimen de trabajo de las personas socias trabajadoras pudiendo autorregular las reglas básicas de la prestación del trabajo de las personas socias trabajadoras, ya sea a través de los Estatutos Sociales, del Reglamento de Régimen Interno, como también mediante acuerdos específicos de la Asamblea General aun cuando los mismos pueden llegar a configurarse como un Reglamento de Régimen Interno.

Respecto al segundo apartado del art. 105, el autor antes citado, precisa que dicho precepto hace gala de tener un carácter dispositivo para la Sociedad Cooperativa, citando una serie de materias, sin ser su relación cerrada, formando así el marco básico de régimen de trabajo de las Sociedades Cooperativas para sus personas socias trabajadoras, en el que se pueden abordar las materias siguientes:

- La organización del trabajo: cada Sociedad Cooperativa la desarrollará como mejor le convenga en función de las actividades que realice, en definitiva, se determinará la forma en que cada persona socia va a prestar su trabajo para la fabricación de los productos, o la prestación de servicios.
- Las jornadas: se determinará si la jornada se lleva a cabo de forma continua (por ejemplo de 8:00h 16:00h); partida, en la que se realiza con un descanso mínimo (por ejemplo de 8:30 a 13:30 y de 15:00 a 18:00); a turnos (por ejemplo de 6:00 a 14:00 y de 14:00

⁷ Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi. Boletín Oficial del País Vasco (BOPV) de 30 de diciembre, de 2020, núm. 209.

⁸ SANZ SANTAOLALLA, F. J.: «Clases de cooperativas de Euskadi (coord.: MERINO HERNÁNDEZ, S.). Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi. Vitoria-Gasteiz. 2021, pp. 383-385.

- a 22:00) flexible (según las necesidades diarias de producción o de prestación de servicios), teletrabajo (la prestación del trabajo desde el domicilio de la persona socia trabajadora), semana comprimida (por ejemplo 10 horas de lunes a jueves), etc.
- El descanso semanal: se fijará por la Sociedad Cooperativa, como por ejemplo dos días a la semana —habitualmente sábado y domingo, pero dependerá de la actividad de cada Cooperativa—.
 - Las fiestas: las que se determine en el seno de la Sociedad Cooperativa, habitualmente serán las que se fijan por el Gobierno Vasco, y la fiesta de cada Territorio Histórico y la de la localidad del domicilio social de la Sociedad Cooperativa.
 - Las vacaciones: se determinarán por la Sociedad Cooperativa. En caso de que la Sociedad Cooperativa cerrase en vacaciones (ejemplo: mes de agosto), será el mes que decidan todas las personas socias trabajadoras.
 - Los permisos: serán delimitados por la Sociedad Cooperativa, así como su carácter retribuido con anticipo laboral (anticipo societario en la LE) o no retribuido o recuperable (las horas no trabajadas se retribuyen, pero se tienen que recuperar en el periodo temporal que se determine por ejemplo: en el siguiente mes).
 - La clasificación profesional: se refiere a las diferentes categorías profesionales de las personas socias trabajadoras en la Sociedad Cooperativa (ejemplos oficiales de 1.ª y 2.ª, encargado, auxiliar administrativo, titulado superior, etc.).
 - La movilidad funcional: se regulará en la Sociedad Cooperativa como se estime oportuno, teniendo en cuenta las titulaciones académicas o profesionales o cursos de formación impartidos de forma interna o externa.
 - La movilidad geográfica: se regulará en el seno de la Sociedad Cooperativa como se estime oportuno, y se produce cuando exija cambios de residencia para las personas socias trabajadoras.
 - Las excedencias (forzosas y voluntarias) o cualquier otra causa de suspensión de trabajo cooperativo como por ejemplo: las adoptadas por mutuo acuerdo entre la persona socia trabajadora y el Órgano de Administración; por incapacidad temporal de la persona socia trabajadora; por nacimiento; entre otras.
 - Las causas de extinción de la relación de trabajo cooperativo: Se regularán en cada Sociedad Cooperativa como se estime oportuno, pudiendo ser supuestos de la misma para la persona socia trabajadora: la baja voluntaria u obligatoria; la expiración del tiempo convenido en el contrato de sociedad de duración deter-

minada; por muerte; gran invalidez; o incapacidad permanente total o absoluta; jubilación; expulsión.

- Y, en general, cualquier otra materia directamente vinculada con los derechos y obligaciones de las personas socias de la Sociedad Cooperativa en cuestión, como por ejemplo: los anticipos laborales que percibirán las persona socias trabajadoras, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras.

Respecto al tercer apartado del art. 105 de la LCE, D. Francisco Javier Sanz, precisa que tiene carácter imperativo para las Sociedades Cooperativas, obligando a estas en los regímenes laborales aprobados por las mismas, a que sus condiciones laborales sean dignas para las personas socias trabajadoras, debiendo estas respetar los estándares laborales mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo —en lo sucesivo OIT—.

Se trata de un mandato imperativo que las Sociedades Cooperativas cumplen desde siempre, y en el hipotético caso de que las condiciones laborales de las personas socias trabajadoras de una Sociedad Cooperativa no fueren dignas, lo normal sería que fuese objeto de la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo, o de una demanda ante la Jurisdicción de lo Social.

De esta manera, a las personas socias trabajadoras de las Sociedades Cooperativas se les aplicarán las condiciones de trabajo que han sido estipuladas previamente en sus respectivos contratos de sociedad que les vincula con la Sociedad Cooperativa, o por la regulación interna de la entidad Cooperativa recogida en sus Estatutos Sociales, Reglamento de Régimen Interno, o por acuerdo/s específico/s de su Asamblea General, y en su defecto, les serán aplicadas las previstas en el Convenio Colectivo del sector en que este encuadrada la Sociedad Cooperativa, o las recogidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Así pues, siempre que se haga un uso adecuado de la autorregulación en la determinación de las condiciones del régimen de trabajo por parte de las Asambleas Generales podemos afirmar que sus condiciones laborales serán dignas.

En todo caso deben entenderse como tales todas aquellas que se regulen en el marco del régimen básico de trabajo, por parte de la Sociedad Cooperativa en el uso de su autorregulación, siempre que estén dentro de los límites legales que dispone la Sociedad Cooperativa, en cada una de las condiciones laborales que acuerde. Ejemplos de condiciones de trabajo dignas: el descanso mínimo semanal será de día y medio ininterrumpido; el abanico de anticipos laborales: como mínimo el SMI a jornada completa; la jornada laboral: será de ocho horas dia-

rias o de diez cuando las circunstancias así lo demanden; en caso de baja por incapacidad temporal la Sociedad Cooperativa no complementara el subsidio diario que percibe de la Seguridad Social —o si lo hará con un complemento por ejemplo de un 20%, sobre el importe de sus anticipo laboral mensual, o con el importe que le corresponda del seguro privado que tiene contratado la Sociedad Cooperativa para cubrir dichas contingencias—; diseño de planes para la protección de las personas socias trabajadoras que hagan que tengan unas condiciones de trabajo dignas y seguras.

De esta manera, D. Francisco Javier Sanz Santaolalla concluye diciendo que en lo referido al respeto de los estándares laborales mínimos establecidos por la OIT, en los regímenes laborales de las Sociedades Cooperativas, lo primero que tendría que hacer cada Sociedad Cooperativa sería conocer esos estándares laborales mínimos de la OIT que le son aplicables para sus personas socias trabajadoras, como también verificar que en el régimen laboral vigente en su Sociedad Cooperativa, se cumplen, en todas y cada una de las condiciones de trabajo establecidas en la Sociedad Cooperativa para sus personas socias trabajadoras.

Sin embargo hay otros autores, en nuestra opinión, que proponen laborarizar la relación societaria de las CTA, como por ejemplo; D. David Gutiérrez Colominas⁹ que viene a determinar que los anticipos societarios, para las CTA sujetas a la LE, deberían tener garantizado una cuantía igual al salario mínimo interprofesional, y si existiesen Convenios Colectivos referidos a la actividad cooperativizada realizada por las personas socias trabajadoras sus anticipos laborales deberían al menos cubrir la tablas salariales de los citados Convenios Colectivos, y así propone este autor que debería recogerse en la próxima LE; todo lo cual en mi opinión desnaturaliza a la CTA, ya que la negociación colectiva no afecta a las CTA en tanto en cuanto hagan uso de la autorregulación que se les confiere, e imponer dichas retribuciones supondría dar por validas una negociaciones colectivas en las que no tienen cabida ni las Cooperativas ni las personas socias trabajadoras, por la propia regulación del Estatuto de los Trabajadores (vid. arts. 4.1.c y todos aquellos que se refieren a los convenios colectivos), sobre todo teniendo en cuenta que los Convenios Colectivos son el resultado de la negociación llevada a cabo por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, conformando la expresión del acuerdo libremente adop-

⁹ GUTIÉRREZ COLOMINAS, D.: «Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999», REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos, vol. 139, 2021, pp. 10-14. <https://dx.doi.org/10.5209/rev.77442>.

tado en virtud de su autonomía colectiva. Por lo que reiteramos que a una CTA que haya hecho uso de su derecho a la autorregulación en las materias que la LE posibilita, como en el caso de los anticipos societarios, que no tienen la condición de salario, y ello es así porque no dejan de ser unas entregas a cuenta de los resultados finales, por lo que si el ejercicio se cerrase con pérdidas, los socios y las socias trabajadoras, si lo decidiese su Asamblea General tendrían que devolver parte de los mismos, si bien habitualmente se realiza mediante deducciones de sus aportaciones al capital social, o mediante su imputación individual de pérdidas a compensar con los retornos de los próximos cinco ejercicios, todo ello dentro de las reglas de imputación de pérdidas que cada Sociedad Cooperativa haya adoptado en sus correspondientes Estatutos Sociales.

Al hilo del art. 83 de la LE —más en concreto del 83.2 de la LE— traemos a colación el siguiente pronunciamiento doctrinal de D. Juan López Gandía¹⁰, el cual determina que la LE en su art. 83.2 al tratar sobre los permisos, no contempla ninguno como retribuido, ya que dicho precepto únicamente prescribe que los Estatutos Sociales, el Reglamento de Régimen Interno, o los acuerdos de la Asamblea General podrán ampliar los supuestos de permiso y el tiempo de duración de los mismos y en todo caso deberán fijar si a efectos de percepción de los anticipos societarios tendrán o no el carácter de retribuidos o la proporción en que son retribuidos. En definitiva los permisos relacionados en la LE pueden ser replicados por las Cooperativas en sus Estatutos Sociales, sin que tengan que ser retribuidos, salvo que así considere la Asamblea General., lo cual es fruto o consecuencia de la autorregulación de la que disfrutaban las Cooperativas.

Así mismo, de contemplarse en los Estatutos Sociales, o en su caso en los Reglamentos de Régimen Interno el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, de manera similar al art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, cabe por la autorregulación establecer una cotización parcial, aunque no se contemple en la regulación laboral y de Seguridad Social del trabajo a tiempo parcial.

Al hilo del art. 84 de la LE —en concreto al art. 84.5 de la LE—, traemos a colación el siguiente pronunciamiento doctrinal de Doña Nuria de Nieves Nieto¹¹, la cual viene a decirnos que para el artículo 84.5 de la LE, son aquellos trabajadores contratados para sustituir única-

¹⁰ LÓPEZ GANDÍA, J.: «Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo», Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 247 y 554.

¹¹ DE NIEVES NIETO, N.: «Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos Jurídicos-Laborales». Colección Estudios. Consejo Económico y Social. Madrid. N.º 175, 2005, p. 84.

mente a las personas socias trabajadoras —y no a las personas trabajadoras asalariadas/ por cuenta ajena— que se encuentren en situación de excedencia forzosa, incapacidad temporal, maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, cumplimiento del servicio militar voluntario y privación de libertad en tanto no exista Sentencia condenatoria a tales efectos.

Como también resulta de nuestro interés, traer a colación el siguiente pronunciamiento doctrinal de D. Carlos Vargas Vasserot¹², que versa sobre el art. 80.4 de la LE, ya que considera que el anticipo societario para las personas socias trabajadoras de una CTA es un derecho económico básico para estas, y continua explicando que las personas socias trabajadoras participan de los resultados positivos del ejercicio económico en cuestión a través de estos anticipos societarios, todo ello a tenor del art. 80.4.LE, que a su vez, algunas normativas autonómicas lo denominan anticipos laborales. Si bien, en nuestra opinión todo ello esta engarzado con el art. 58.4 de la LE, referido a los retornos cooperativos.

Respecto a los pronunciamientos jurisprudenciales, en primer lugar traemos a colación el siguiente fragmento jurisprudencial de la Sentencia del 12 de abril de 2022 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias¹³, referente al art. 85.1 de la LE, la cual prescribe lo siguiente:

«Las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción pueden justificar la baja obligatoria de los socios trabajadores, previa decisión de la Asamblea General o, en su caso del Consejo Rector si así lo establecen los Estatutos (Art. 85.1 Ley 27/1999). En las cooperativas Asturianas la Ley 4/2010 dispone que la decisión se adopte en Asamblea General y que las causas serán debidamente constataadas por la autoridad laboral, con arreglo a lo dispuesto en el procedimiento establecido en la legislación estatal aplicable (Arts. 149.1 y 2). En cualquier caso, la extinción del vínculo de la demandante no se ajustó al procedimiento establecido en la normativa de sociedades cooperativas».

Al hilo al pronunciamiento jurisprudencial anterior, también resulta de nuestro interés el siguiente fragmento jurisprudencial de la Sentencia

¹² VARGAS VASSEROT, C.: «Los socios. Derechos, obligaciones y responsabilidades». En *Cooperativas: Régimen Jurídico y Fiscal*. (coord. FAJARDO GARCÍA, G.). Valencia. Tirant lo blanch.2011. Pp. 91-108.

¹³ STSJ AS, n. 5795/2022, Sección 1, de 12 de abril de 2022. (ECLI:ES:TSJAS:2022:1047).

cia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 20 de diciembre de 2021¹⁴, la cual, después de citar jurisprudencia del Tribunal Supremo, afirma en su fundamento de derecho cuarto que la relación de los socios trabajadores con la cooperativa de trabajo asociado es societaria y no laboral, concluyendo:

«Por lo tanto, no hay duda a tenor de esta jurisprudencia que la naturaleza jurídica de la relación que liga a la Cooperativa de trabajo asociado con sus personas socias cooperativistas no es una relación laboral, sino que se rige por la Ley 27/1999 y la normativa autonómica dictada en materia de Sociedades Cooperativas, no por el ET ni el resto de la normativa laboral, a menos que aquella regulación heterónoma o los Estatutos de la propia Cooperativa remitan al marco jurídico laboral, lo que vamos a ver no es el caso presente».

Si bien previamente, la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias de 5 de abril de 2002¹⁵ ya señalaba «La relación que existe entre los socios trabajadores y las Cooperativas de Trabajo Asociado es de naturaleza societaria. Así resultaba con claridad de la regulación vigente cuando el demandante causó la pensión de incapacidad permanente total: el art. 118.1 de la Ley 3/1987, General de Cooperativas, definía las cooperativas de trabajo asociado como aquellas que asocian a personas naturales, con capacidad legal y física para desarrollar la actividad cooperativizada de prestación de su trabajo, y cuyo objeto es proporcionar a los socios puestos de trabajo para producir en común bienes y servicios para terceros. Así resulta de forma asimismo patente en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, que derogó a la anterior y dedica los arts. 80 a 86 a la regulación de las cooperativas de trabajo asociado».

A modo de conclusión del presente apartado, el autor que suscribe el presente artículo, ha de manifestar que en lo referente al marco básico del régimen de trabajo en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado para sus personas socias trabajadoras, que tanto en la LCE como en la LE, así como la mayoría de la Doctrina y la Jurisprudencia estima la existencia de una relación societaria que posibilita el desarrollo autónomo regulatorio, esto es la denominada autorregulación, en cada Sociedad Cooperativa de su régimen de trabajo, ya que ambas Legislaciones así lo regulan, posibilitando de esta ma-

¹⁴ STSJ AR, n. 848/2021, Sección 1, de 20 de diciembre de 2021 (ECLI:ES:TSJAR:2021:1175).

¹⁵ STSJ AS, n. 957/2022, Sección 1, de 5 de abril de 2002 (ECLI:ES:TSJAS:2002:1580).

nera poder completarse mediante el Principio Cooperativo de la Gestión Democrática, ya que a través de los acuerdos en este caso de la Asamblea General se procede regular el régimen de trabajo de las personas socias trabajadoras siempre y cuando se respete el marco legislativo básico prescrito por los cuerpos normativos expuestos en las líneas precedentes. En todo caso el régimen de trabajo de las personas socias trabajadoras puede ser objeto de un desarrollo exhaustivo por parte de aquellas Cooperativas que deseen diferenciarse de otras modalidades normativas laborales ordinarias o de las imperantes en el entorno cooperativo en el que este ubicada, siempre que ello se deba a la voluntad mayoritaria de las personas socias trabajadoras que integran la Cooperativa, en todas y cada una de las cuestiones que integran el régimen de trabajo del art. 105 de la LCE que hemos expuesto en este apartado, así como en los artículos 80 apartados 4, 5 y 6; 81; 83; 84 y 86 de la LE. Si bien es cierto, como lo hace doctrinalmente D. Enrique Gadea¹⁶ que precisa que el desarrollo del marco básico del régimen de trabajo le corresponde al Consejo Rector. Todo ello, según la opinión de esta parte, no entra en contradicción con la previsión del art. 105 de la LCE que determina que su regulación debe realizarse preceptivamente por la Asamblea General, bien por la vía del Reglamento de Régimen Interno o mediante acuerdos del órgano supremo de la Sociedad Cooperativa, pues dicha regulación es el marco en el que el Consejo Rector debe realizar el desarrollo del régimen de trabajo de las personas socias trabajadoras de las Cooperativas de Trabajo Asociado.

III. El régimen disciplinario de las personas socias trabajadoras de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado

Para llevar a cabo el encuadre normativo y/o positivo del régimen disciplinario de las personas socias trabajadoras de las CTA en la CAPV, en primer lugar, debemos tener en cuenta el art. 106 de la LCE.

A continuación, traemos a colación el primero de los pronunciamientos doctrinales referente al citado art. 106 de la LCE, de la mano de D. Francisco Javier Sanz Santaolalla¹⁷, el cual prescribe en lo referente al primer apartado del citado precepto, que es de carácter im-

¹⁶ GADEA SOLER, E.: *Análisis de la Ley 4/1993, de 24 de junio, de cooperativas del País Vasco*. Serie Derecho. Bilbao. Universidad de Deusto, n.º 73, 1999, p. 255.

¹⁷ SANZ SANTAOLALLA, F. J.: «Clases de cooperativas: Cooperativas de trabajo asociado». En Glosa a la ley de cooperativas de Euskadi, cit., pp. 385-394.

perativo para la Sociedad Cooperativa; que a su vez determina que el único órgano social de la Sociedad Cooperativa en cuestión que puede regular todo lo referente al régimen disciplinario de las personas socias trabajadoras —por la prestación del trabajo de estas— será la Asamblea General, como también lo determinan Don Enrique Gadea¹⁸ y Don Julio Costas¹⁹, entre otros autores.

Dicha regulación, la Asamblea General la puede abordar inicial o posteriormente, en los Estatutos Sociales, o en el Reglamento de Régimen Interno, o también mediante los correspondientes acuerdos adoptados por la Asamblea General. D. Francisco Javier Sanz continúa prescribiendo, que a diferencia de las normas de disciplina social —las cuales han de formar parte del contenido mínimo de los estatutos sociales de toda Sociedad Cooperativa— no ocurre igual respecto al régimen disciplinario relacionado con la prestación de trabajo de las personas socias trabajadoras, siendo así lo más habitual que no se desarrollen en los Estatutos Sociales, y a su vez, que en estos se haga una referencia expresa a que las acciones u omisiones disciplinarias que den lugar a las infracciones laborales, lo que vienen siendo las conocidas como faltas laborales de las personas socias trabajadoras, serán reguladas en el Reglamento de Régimen Interior de la Sociedad Cooperativa, o mediante los correspondientes acuerdos adoptados por la Asamblea General de la entidad Cooperativa.

Respecto al segundo apartado del art. 106 de la LCE, tenemos que afirmar, que posee un carácter imperativo, y de mínimos para la Entidad Cooperativa, ya que de una parte delimita las materias que deben abordarse, y por otra parte le faculta a la Asamblea General, cuando así se decida por la Sociedad Cooperativa, para regular el régimen disciplinario de las personas socias trabajadoras por la prestación de su trabajo, por el acuerdo o los acuerdos adoptados por el citado órgano social, concluyendo con la relación de las garantías que en todo caso deberán poseer las personas socias trabajadoras, la cuales deben en todo caso formar parte de la regulación del procedimiento disciplinario de dicha naturaleza. Concluyendo con las materias que en todo caso deben abordarse en dicho régimen disciplinario, que son las siguientes:

¹⁸ GADEA SOLER, E.: *Análisis de la Ley 4/1993, de 24 de junio, de cooperativas del País Vasco*. cit., p. 256.

¹⁹ COSTAS COMESAÑA, J.: «Estatuto profesional del socio trabajador». En *Tratado de Derecho de Cooperativas* (dir. PEINADO GRACIA, J. I. y coord. VÁZQUEZ RUANO, T.). Valencia. Tirant lo blanch. 2013. pp. 1240-1242.

- a) Tipos de faltas que serán catalogadas atendiendo a su importancia, transcendencia, como intencionalidad, clasificándose como leves, graves y muy graves.
- b) Sanciones: que pueden ser múltiples. De nuevo prevalece la autorregulación.

Para ilustrar con ejemplos todo el desarrollo de este precepto, solamente he visto en la doctrina los ejemplos que al efecto realiza D. Francisco Javier Sanz:

«Para las faltas leves: amonestación verbal/escrita. Suspensión de la prestación de su trabajo y del anticipo laboral hasta dos días.

Para las faltas graves: suspensión de la prestación de su trabajo y del anticipo laboral hasta quince días. Sanción pecuniaria de hasta el 10% de la cuantía de la aportación obligatoria inicial. Cambio de puesto de trabajo en la cooperativa.

Para las faltas muy graves: suspensión de la prestación de su trabajo y del anticipo laboral hasta treinta días. Descuento parcial o total de los retornos por su trabajo del año en curso. Inhabilitación para ascender de categoría profesional durante un plazo determinado no superior a 3 años. Sanción pecuniaria de hasta el 30% de la cuantía de la aportación obligatoria inicial vigente en cada momento. Expulsión y baja obligatoria de la cooperativa con baja automática en la seguridad social y del resto de complementos sociales que en su caso tuviese la cooperativa».

- c) Órganos y personas con facultades sancionadoras delegadas. En este caso, la competencia sancionadora será del Órgano de Administración, a diferencia de lo que ocurre en las faltas sociales —tal y como prescribe el art. 29.3.a) de la LCE— en las que las personas administradoras de la Sociedad Cooperativa tienen la competencia sancionadora en exclusiva —en las faltas relacionadas con la prestación de trabajo—, no obstante, y aun teniendo dicha facultad se les permite, mediante la delegación expresa conferida por el Órgano de Administración correspondiente, siempre que así este previsto y regulado de forma expresa en el régimen disciplinario para las personas socias trabajadoras de la Entidad Cooperativa por la prestación de su trabajo. A continuación, el mismo autor antes citado, trae a colación un ejemplo en el que se podría atribuir la correspondiente facultad sancionadora a la Dirección y/o Gerencia de la Sociedad Cooperativa, y en función del tamaño de la misma, también cabría la posibilidad de delegar dicha función al encargado/a de la Entidad Cooperativa.

d) Garantías mínimas para la defensa de las personas socias expedientadas:

Serían el pliego de descargos, audiencias preceptivas previas, y revisión, en el caso de las faltas graves o muy graves, siempre que estas se recurran, ante el correspondiente Comité de Recursos y en caso de no existir en la Sociedad Cooperativa tal órgano, ante la Asamblea General. A su vez, LCE «vela» por las personas socias trabajadoras, ya que la Sociedad Cooperativa es una sociedad de personas.

De esta manera, lo que se pretende es que no se sancione a una persona socia trabajadora sin que se le haya posibilitado el uso de las medidas de las garantías de defensa mínimas previstas en la LCE que deberán, en todo caso, estar recogidas en el régimen disciplinario, y que a continuación reproducimos tal y como las relaciona el autor:

«1.—El pliego de descargos; conlleva que previamente la persona socia expedientada tiene que haber recibido un pliego de cargos en el que su instructor o instructora o en su caso sus instructores o instructoras, tienen que haberle dejado constancia de los hechos u omisiones que se le/a imputan así como la propuesta de sanción/ es y fijarle/a el plazo que tiene para realizar su pliego de descargos, en el que se le posibilita dejar constancia de todos los argumentos que estime convenientes para rebatir o modificar los hechos o acciones que se le atribuyen y aportar las pruebas que estime adecuadas para acreditar cuanto manifiesta en su pliego de descargos.

2.—Audiencias preceptivas previas: conllevan la citación previa de la persona expedientada, para que pueda comparecer ante el Órgano de Administración o ante la persona con facultad sancionadora, antes de que se adopte el acuerdo correspondiente, para que pueda realizar de forma verbal su defensa, pudiendo de esta forma el órgano sancionador o la persona con facultades sancionadoras resolver cualquier duda que tuviese del pliego de descargos, o de la propia exposición realizada por parte de la persona socia trabajadora expedientada.

3.—Revisión: supone que el acuerdo/decisión adoptado/a en una primera instancia, tiene la posibilidad de ser revisado/recurrido ante una segunda instancia, siempre que se solicite por la persona expedientada en los plazos conferidos y fijados en el acuerdo/decisión adoptada en primera instancia. Es por lo tanto una vía opcional de la persona socia trabajadora expedientada.

Por ejemplo, en un expediente de faltas graves o muy graves el acuerdo de expulsión adoptado por el Órgano de Administración, si se interpone el correspondiente recurso, en el plazo previsto en el procedimiento sancionador, dentro de la regulación del régimen dis-

ciplinario por faltas relacionadas con la prestación del trabajo de la personas socias trabajadoras, será revisado, por la Asamblea General excepto en aquellas Cooperativas en las que exista comité de recursos, quien antes de revocar o ratificar el acuerdo del Órgano de Administración citará en audiencia previa preceptiva a la persona socia trabajadora expedientada (en el supuesto de que sea el comité de recursos el que conozca el recurso), y si fuese la Asamblea General quien tuviese que resolver el recurso lo realizará en la sesión que corresponda, previa intervención de la persona socia trabajadora en la que expondrá todos los argumentos que estime adecuados en defensa de sus intereses, y será la Asamblea General, mediante votación secreta, quien resuelva el recurso y se agote la vía interna cooperativa. Con esta garantía se está posibilitando el conocimiento del expediente en una segunda instancia».

e) Procedimientos sancionadores con indicación de los tramites, recursos y plazos:

Lo habitual es que en función del tipo de falta/s laboral/es que se le atribuyan a la persona socia trabajadora, se utilice uno u otro procedimiento sancionador, en el que se determinará quien lo inicia, como lo instruye, etc., y acto seguido, el autor elabora un ejemplo de un procedimiento sancionador junto con sus trámites, como recursos y plazos, el cual transcribimos a continuación:

«I) Por faltas leves instruirá el expediente el correspondiente mando superior, quien comunicará por escrito a la Dirección-Gerencia, y en su defecto al instructor o instructora designada de entre los miembros del Órgano de Administración, el cual se reunirá con la persona socia expedientada para oír sus alegatos u opiniones, en la audiencia previa preceptiva a la que se le convocará, tras la cual calificará la falta y le/a sancionará si procede. La persona socia podrá recurrir ante el Órgano de Administración, en cuyo caso se le convocará expresamente a una audiencia preceptiva previa tras la cual, haya o no asistido la persona socia, resolverá lo que corresponda, agotando la vía interna cooperativa.

II) La instrucción de los expedientes por faltas graves y muy graves corresponde a la Dirección-Gerencia, y en su defecto al instructor o instructora que designe el Órgano de Administración de entre ellos, el cual le comunicará por escrito a la persona socia interesada los actos u omisiones que se le atribuyan, la calificación provisional de la falta y la propuesta de sanción, pudiendo La persona socia podrá hacer un pliego de descargos ante la propia Dirección-Gerencia, quien, previa audiencia de la personas socia interesada, resolverá en primera instancia. Si la sanción propuesta es de expulsión, ésta solo podrá ser acordada por el Órgano de Administración. La resolución del Órgano

de Administración de expulsión podrá ser recurrida ante la Asamblea General, en el plazo de quince días, desde su notificación, ante el comité de recursos y en su defecto ante la Asamblea General.

III) En este tipo de faltas la persona socia expedientada tiene derecho a audiencia, al menos oral, previa a la formulación del pliego de cargos por parte de la Dirección-Gerencia, y en su defecto por parte del instructor o instructora del Órgano de Administración.

IV) Los plazos de presentación de los recursos previstos, en los apartados anteriores, serán de diez días en faltas leves y de quince días en faltas graves y muy graves, a contar desde la recepción de la correspondiente comunicación de la resolución del expediente sancionador.

v) Las sanciones que no hubieran sido recurridas en forma y plazo, así como las que no sean susceptibles de ulterior recurso, serán inmediatamente ejecutivas, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales que pudieran corresponder.

VI) Asimismo, cuando la dirección-gerencia, y en su defecto el consejero o consejera instructora seno del Órgano de Administración, estime que durante la tramitación del expediente pudieran producirse problemas que afecten a la convivencia, a la disciplina, a la propia investigación de los hechos, u otras dificultades similares, podrá suspender transitoriamente de empleo a la persona socia trabajadora expedientada, sin perjuicio de sus derechos económicos.

VII) En todo lo no establecido específicamente en los apartados precedentes, se estará a lo dispuesto en los artículos de los Estatutos Sociales que regulen la expulsión y procedimientos sancionadores respectivamente».

Y respecto al tercer apartado del art. 106 de la LCE, D. Francisco Javier Sanz prescribe que su contenido es de carácter imperativo, tanto para el Órgano de Administración de la Sociedad Cooperativa, para su Asamblea General o en su defecto, para el Comité de Recursos, para sus personas socias trabajadoras, y para la Jurisdicción de lo Social.

El significado de este apartado es muy importante —y a la vez simple— ya que en él se aborda la sanción disciplinaria máxima para las personas socias trabajadoras, siendo esta la expulsión, que solamente se podrá imponer por el Órgano de Administración de la Sociedad Cooperativa, previo expediente disciplinario instruido a tales efectos, por una falta relacionada con la prestación de trabajo siguiendo el procedimiento establecido, y con las garantías de defensa para la persona expedientada, siempre y cuando la/s falta/s laboral/es que se la atribuya/n tenga la calificación de muy grave/s, en el caso de que la tipificación realizada por la Entidad Cooperativa sea de faltas leves, graves y muy graves.

Así, una vez resuelto el expediente disciplinario por el Órgano de Administración, se notificará a la persona socia trabajadora expedientada, la cual, —si lo considera oportuno— podrá recurrirlo siempre dentro un plazo de quince días a contar desde la fecha de su notificación, ante el correspondiente Comité de Recursos, y si este no existiese en la Sociedad Cooperativa, ante la Asamblea General.

Para ello, se deberá de tener en cuenta la regulación interna que tenga la Sociedad Cooperativa para ver cuál es el plazo que tiene el Comité de Recursos para resolver el citado recurso, y si en su caso la competencia fuere de la Asamblea General, que deberá respetar que se trate en la sesión que en su caso se determine.

El recurso —en el caso de que el órgano social competente fuere el Comité de Recursos— será conocido, previa audiencia preceptiva de la persona socia expedientada, y resuelto mediante votación secreta de sus integrantes, no teniendo en caso de empate voto de calidad el Presidente de dicho órgano social, con lo cual —en tal supuesto—, el recurso se consideraría estimado al no haber conseguido la mayoría necesaria del Comité de Recursos, tal y como prescribe el art. 58.3 LCE.

De esta manera, en el caso de que el recurso tuviere que ser resuelto por la Asamblea General, lo normal es que previamente a su resolución, mediante votación secreta de las personas socias asistentes y las válidamente representadas, el/la Presidente/a hiciera una exposición de lo acontecido en el expediente disciplinario, y preceptivamente deberá conceder la palabra a la persona socia trabajadora expedientada, para que esta realice la exposición que estime adecuado en defensa de sus intereses, y en su caso, rebatiendo o modificando los hechos u omisiones que se le atribuyan en el expediente disciplinario, por el que el Órgano de Administración acordó su expulsión como persona socia de la Sociedad Cooperativa, teniendo dicha intervención la consideración de audiencia previa preceptiva, ante el órgano social que va a decidir su recurso sobre el acuerdo de expulsión adoptado por el correspondiente Órgano de Administración.

Así, una vez concluida la audiencia previa, el/la Presidente/a podría llegar a abrir —facultativamente— un turno de intervenciones dirigido a las personas socias, o en su caso pasar automáticamente a la votación secreta para resolver el recurso; estimándolo o denegándolo ratificando el acuerdo del Órgano de Administración, mediante la mayoría establecida al efecto en la normativa interna de la Sociedad Cooperativa, siendo lo normal en estos casos establecer una mayoría ordinaria —por más de la mitad de los votos válidamente emitidos—, no se computaran los votos en blanco ni las abstenciones, tal y como prescribe el art. 38.1 LCE, pero también sería posible la exigencia —por una previ-

sión estatutaria— de una mayoría cualificada para adoptar el correspondiente acuerdo de expulsión.

Dicho acuerdo adoptado por el Órgano de Administración no será ejecutivo —no surtirá efectos, o no se podrá aplicar— hasta que no se produzca alguna de las siguiente situaciones:

- a) Que haya transcurrido el plazo para recurrir que tiene la persona socia trabajadora expedientada, o
- b) Cuando el recurso contra el acuerdo de expulsión interpuesto por la persona socia trabajadora fuese ratificado por el correspondiente órgano social —Comité de Recursos, y en su defecto la Asamblea General—.

De esta manera, D. Francisco Javier Sanz Santaolalla, concluye prescribiendo, que sin perjuicio de lo expuesto en las líneas precedentes, la Sociedad Cooperativa —a través de su Órgano de Administración— podrá suspender a la persona socia trabajadora en su prestación de trabajo, conservando esta —de forma provisional— su derecho a percibir el anticipo laboral como si estuviera prestando su trabajo en la Sociedad Cooperativa, y dicho derecho lo tendrá hasta que sea ejecutivo el correspondiente acuerdo de expulsión; aunque si bien es cierto que habitualmente dicha medida se adopta por la concurrencia de motivos y/o causas de gran relevancia, ello no será preciso para su correspondiente adopción.

También resulta de nuestro interés el pronunciamiento doctrinal de Doña Pilar Charro Baena²⁰ 20 en lo referente al art. 82 de la LE, la cual prescribe que en el ámbito Cooperativo conviven dos regímenes disciplinarios; el primero de ellos sería el denominado como disciplinario Cooperativo, y el segundo de ellos, sería el régimen disciplinario de las personas socias trabajadoras, en cuanto a prestatarios de la actividad laboral. Doña Pilar Charro, continúa prescribiendo que a pesar de dicha diferenciación, no puede obviarse que la posible sanción consistente en la expulsión de la persona socia trabajadora de la Sociedad Cooperativa afectaría a esta naturaleza mixta de la persona socia trabajadora —societaria y laboral—, ya que la pérdida de la condición de persona socia trabajadora, provocaría el cese definitivo de la prestación de trabajo en la Entidad Cooperativa. Y Doña Pilar Charro Baena concluye prescribiendo que el régimen disciplinario de la prestación de trabajo ha de estar establecida en los Estatutos Sociales de las Sociedad Cooperativa

²⁰ CHARRO BAENA, P: «Cooperativas de trabajo asociado». En Memento práctico Francis Lefebvre – Sociedades Cooperativas», (coords. CAMPUZANO, A. B., ENCISO ALONSO – MUÑUMER, M., MOLINA HERNÁNDEZ, C.). Madrid. FRANCIS LEFEBVRE. 2019, epig. 6755.

en cuestión, o en su caso, en el correspondiente Reglamento de Régimen Interno, en el que se regularan las faltas, sanciones y los órganos y/o personas con las facultades sancionadoras delegadas, así como de los procedimientos y trámites a seguir, recursos y plazos, que de no seguirse estos, daría lugar a la correspondiente declaración de nulidad de la sanción impuesta.

De esta manera, al hilo de lo expuesto en las líneas precedentes, traemos a colación el siguiente pronunciamiento jurisprudencial dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 24 de julio de 2019²¹, el cual prescribe lo siguiente:

«La alegación del recurrente de que su despido -que, como decimos, no es sino una exclusión- debió ir precedido de un expediente sancionador por su cualidad de socio de la Cooperativa demandada, con base en los arts. 82 de la Ley 27/1999 de 16 de julio General de Cooperativas».

También resultaría de nuestro interés el siguiente fragmento del Auto dictado por el Tribunal Supremo el 21 de febrero de 2002²², el cual prescribe lo siguiente:

«La cuestión litigiosa que se plantea en el presente recurso es si el acuerdo de expulsión de una trabajadora de una Sociedad Cooperativa por transgresión de la buena fe contractual, que ha sido declarado procedente por la sentencia impugnada, se ha ajustado a los requisitos de forma que exige el art. 82.3 de la Ley 27/1999, en cuanto prevé que sea el Consejo Rector el que acuerde la expulsión de un socio, cuya decisión será recurrible ante el Comité de Recursos en el plazo de quince días. Tras acceder a la revisión fáctica solicitada por la demandada, la Sala de suplicación afirma que fue el Vicepresidente del Consejo Rector el que envió la comunicación a la actora confirmando el proceso de expulsión y subsanando los errores formales padecidos en un primer comunicado; en dicha comunicación se informaba a la demandante de las causas que motivaban el proceso de expulsión así como las pertinentes acciones que podía ejercitar a este respecto, lo que dio lugar, a su vez, a un escrito de la trabajadora calificado como pliego de descargos, circunstancias todas ellas acreditativas de la instrucción de un expediente disciplinario. Por otra parte, la Sala ha considerado probadas las faltas imputadas a la

²¹ STSJ CL, n. 517/2019, Sección 1, 24 de julio de 2019. (ECLI:ES:TSPVCL:2019:3250).

²² ATS, n. 1786/2001, Sección 1, de 21 de febrero de 2002. (ECLI:ES:TS:2002:6460A).

actora y su tipificación en los correspondientes estatutos e, implícitamente, la caducidad de la acción de despido, lo que conduce a la declaración de procedencia del Acuerdo de expulsión».

Para finalizar con el presente apartado, quien suscribe el presente artículo, ha de concluir indicando que en lo relativo al régimen disciplinario de las personas socias trabajadoras de las CTA toma gran importancia el Principio Cooperativo de la Autorregulación de cara a regular los procedimientos y/o cauces oportunos para desarrollar el correspondiente régimen disciplinario, siempre y cuando tales cauces y/o procedimientos no fueren contrarios al Ordenamiento Jurídico, ni a la Seguridad Jurídica.

IV. La resolución de los conflictos por la vía judicial o extrajudicial entre las personas socias trabajadoras y las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado

Respecto a la resolución de los conflictos por la vía judicial o extrajudicial entre las personas socias trabajadoras y las CTA, respecto a su regulación jurídica positiva en la CAPV, tenemos que acudir a los artículos 107 y 165.2.f) de la LCE.

También resulta de especial importancia la Resolución dictada por el Presidente del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi —en lo sucesivo CSCE-EKGK— el día 27 de enero de 2012, en la que se lleva a cabo el desarrollo reglamentario sobre la resolución de conflictos en las Sociedades Cooperativas de Euskadi²³, dicha resolución, consta de un artículo único, en el que se recoge el citado reglamento, estando compuesto por siete títulos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales, a las que habrá de atenerse en todo momento y estudiarlo detenidamente de manera previa a tomar cualquier tipo de acción siempre y cuando la materia objeto de controversia fuere disponible y también existiera clausula compromisoria arbitral en los Estatutos Sociales de la Sociedad Cooperativa, o en su Reglamento de Régimen Interno, o en el contrato de sociedad o por así haberlo acordado de forma expresa las partes, para que el mismo sea conocido por el Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo —BITARTU—.

²³ Resolución de 27 de enero de 2012, del Presidente del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, por la que se dispone la publicación del Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas. Boletín Oficial del País Vasco (BOPV) de 16 de febrero de 2012, núm. 34.

Y de manera supletoria en la CAPV, hay que estar al art. 87 y a la disposición adicional décima de la LE.

Una vez expuesto y situado el marco jurídico positivo básico de la materia del presente apartado; al hilo del art. 107 de la LCE, traemos a colación el siguiente pronunciamiento de D. Francisco Javier Sanz Santaolalla²⁴—, el cual prescribe que respecto al primer apartado del precepto es de carácter imperativo para las CTA, para sus personas socias trabajadoras y para otras clases de Sociedades Cooperativas con socios de trabajo —de conformidad al art. 21.2 de la LCE—, significando así que las cuestiones litigiosas y/o conflictos que se susciten entre las diversas clases de Sociedades Cooperativas citadas, y sus personas socias trabajadoras y/o personas socias de trabajo deberán de ser resueltas por los Juzgados y Tribunales de la Jurisdicción de lo Social, no en cambio los litigios que pudieren tener con la Sociedad Cooperativa por otros motivos no relacionados con la prestación de trabajo, y que a su vez sean análogos a los que pudieren suscitarse entre cualquier persona socia y la entidad Cooperativas de otras clase, en cuyo caso la competencia para resolver tales conflictos es de los Juzgados y Tribunales Mercantiles.

De esta manera, según cual sea la materia litigiosa que se suscite entre las partes, la competencia será de una u otra Jurisdicción, sin menoscabo de aquellas materias que pudiesen ser susceptibles de Arbitraje siempre que existiese una cláusula compromisoria, o mediase un pacto expreso entre las partes, para que por ejemplo se resolviera mediante Arbitraje Cooperativo, ya sea de derecho o equidad, por BITARTU, resolviéndose en este caso «la controversia» por tal vía extrajudicial.

Respecto al apartado segundo del precepto, D. Francisco Javier Sanz Santaolalla prescribe que dicho apartado es de carácter imperativo para las CTA, y por ende, para sus personas socias trabajadoras, como también para otras clases de Cooperativas con personas socias de trabajo, y a continuación procede a citar las siguientes materias, siendo competencia exclusiva de los diferentes órganos Jurisdiccionales de lo Social (Jurisdicción de lo Social):

- a) La percepción de los anticipos laborales o de las prestaciones complementarias o sustitutivas de los mismos en la medida que sean exigibles.
- b) Los recursos por sanciones impuestas por infracción de normas de disciplina socio laboral, incluida la de expulsión por tal motivo.

²⁴ SANZ SANTAOLALLA, F. J.: «Clases de cooperativas: Cooperativas de trabajo asociado». En Glosa a la ley de cooperativas de Euskadi, cit., pp. 392-394.

- c) Las situaciones de suspensión del trabajo y excedencias. Será determinante la regulación interna que se tenga en dichas materias en la Sociedad Cooperativa.
- d) Materias de Seguridad Social. Conocerá las relacionadas con las prestaciones de Seguridad Social, incluidas la protección por desempleo y la protección por cese de actividad de las personas socias trabajadoras encuadradas en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena —en lo sucesivo RETA—, así como sobre la imputación de responsabilidades a la Sociedad Cooperativa o a terceros respecto de las prestaciones de la Seguridad Social.

A su vez, conocerá también las cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, como también los litigios sobre la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social y sobre los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones.

- e) El acceso, en las CTA, de la persona trabajadora asalariada a la condición de persona socia trabajadora, así como en las otras clases de Cooperativas, en la que estuviese prevista la incorporación de personas socias de trabajo.
- f) En general, a los derechos y obligaciones derivados precisamente de las normas internas de régimen del trabajo Cooperativo, siendo estas todas aquellas que no se han relacionado y que tienen que versar sobre los derechos o las obligaciones derivadas de las normas internas que tuviere la Sociedad Cooperativa.

Y respecto al tercer apartado, D. Francisco Javier Sanz Santaola finaliza prescribiendo que este también es de carácter imperativo, y matiza, que para resolver los litigios que tengan que conocerse judicialmente, cuyas partes sean Sociedades Cooperativas y personas socias trabajadoras o de trabajo, deberán resolverse, por parte de la Jurisdicción Social, aplicando la LCE, los Estatutos Sociales y demás acuerdos internos de la Sociedad Cooperativa y —en general,— los Principios Cooperativos.

Añade, que solamente si la materia objeto de litigio no pudiese resolverse mediante la aplicación de la LCE, ni por la normativa interna de la Sociedad Cooperativa, ni tampoco aplicando los Principios Cooperativos, los Juzgados y/o Tribunales de la Jurisdicción de lo Social, lo resolverían aplicando por analogía las disposiciones correspondientes de la Legislación Laboral.

Al hilo también del art. 165.2.f) de la LCE, resulta de interés el pronunciamiento doctrinal de quien suscribe el presente artículo²⁵, en el que se determina, que respecto al Arbitraje Cooperativo de Euskadi llevado a cabo por BITARTU, la LCE lo ubica en su Título Tercero *De las Cooperativas y la Administración Pública*, en su capítulo Segundo *Consejo Superior de Cooperativas*, y dentro de dicho capítulo en el apartado de *Naturaleza, composición y funciones*.

En lo referente al art. 87 de la LE, traemos a colación el siguiente pronunciamiento doctrinal de D. Juan López Gandía²⁶, el cual prescribe que de conformidad al art. 87.1 de la LE, establece que las cuestiones contenciosas que se susciten entre la Sociedad Cooperativa y sus personas socias trabajadoras, se resolverán aplicando con carácter preferente, la LE, los Estatutos Sociales, el Reglamento de Régimen Interno, los acuerdos adoptados por los órganos sociales de la Sociedad Cooperativa y los Principios Cooperativos adoptados por la Alianza Cooperativa Internacional —ACI—.

Respecto a los pronunciamientos jurisprudenciales referentes al art. 107 de la LCE, traemos a colación el siguiente fragmento de la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 8 de febrero de 2022²⁷:

«En primer lugar, y aunque ello no se ha cuestionado en esta fase de suplicación, recordaremos que, tal como razona la instancia, hay que estar a la Doctrina Jurisprudencial y al artículo 107.3 de la Ley de Cooperativas de Euskadi, que prevé que En todo caso, estas cuestiones litigiosas se resolverán aplicando esta ley, los estatutos sociales y demás acuerdos internos de la Cooperativa y, en general, los Principios Cooperativos. Solo en su defecto, se aplicarán por analogía las disposiciones de la legislación laboral».

A su vez, y también al hilo del art. 107 de la LCE, traemos a colación el siguiente fragmento del Laudo Arbitral de 22 de septiembre de 2022, núm. 1/2022 de BITARTU²⁸:

²⁵ SANZ GARCIA, A.: «El Arbitraje Cooperativo en Euskadi. Propuestas de mejora para dotar al SVAC-BITARTU de una mayor garantía». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*. Universidad de Deusto, Bilbao, 2022, n.º 60/2022, p. 162.

²⁶ LÓPEZ, GANDÍA, J.: «Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo», Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, p. 554.

²⁷ STSJ PV, n. 644/2022, Sección 1, 8 de febrero de 2022. (ECLI:ES:TSPV:2022: 644).

²⁸ Laudo núm. 1/2022, de 22 de septiembre de 2022, del Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo (SVAC BITARTU). Vid. página web: <https://www.csce-ekgk.coop/es/bitartu/laudos-arbitrales/>

«Ciertamente, el hecho de conocer el contenido de los acuerdos adoptados por el Comité de Recursos possibilitó a la COOPERATIVA impugnarlos, concretamente, en este caso, al existir una cláusula estatutaria de sometimiento a arbitraje (cfr. Disposición Final primera de los Estatutos Sociales de la COOPERATIVA), ante el árbitro designado por el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, en virtud de lo regulado en el artículo 165.2.f) de la LC-Euskadi».

A su vez, respecto al art. 87 de la LE, traemos a colación lo que prescribe la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 10 de noviembre de 2015²⁹, en la cual prescribe el alto Tribunal desestima el motivo referente a las formas empleadas en el despido, por entender que el asunto controversial es únicamente sustantivo y con la aplicación del precepto 87.1 de la LE, la normativa aplicable al cese por motivos disciplinarios laborales, estaría limitada a la propia LE, a los Estatutos Sociales en cuestión, al Reglamento de Régimen Interior, etc., pero nunca al Estatuto de los Trabajadores, y la Sentencia finaliza matizando que el cese por motivos laborales no es lo mismo que un despido, sino que se trataría de una causa justificativa del cese como persona socia trabajadora de la Sociedad Cooperativa en cuestión.

De esta manera, a modo de conclusión del presente apartado, tal y como se ha podido apreciar en las líneas precedentes, respecto a la resolución de los conflictos entre las personas socias trabajadoras y las CTA —dependiendo de la materia que versen cada uno de ellos—, podrán solventarse bien a través de la vía judicial, en lo referente a las materias que sean de carácter indisponible para la vía extrajudicial —conciliación y/o arbitraje—, o también mediante la vía extrajudicial de la Conciliación y el Arbitraje; opción que cada vez resulta de mayor interés tanto para las Sociedades Cooperativas, como también para sus personas socias, siempre y cuando integren la correspondiente cláusula compromisoria para someter las posibles controversias a BITARTU en los diferentes contratos sociales que se suscriben entre Sociedades Cooperativas, como entre estas y sus personas socias, como también en los Estatutos Sociales o por el Reglamento de Régimen Interior de la Sociedad Cooperativa en cuestión, ya que el Procedimiento en sí resulta mucho más ágil que su homólogo judicial, y otro dato importante a tener en cuenta, es que el servicio que presta el CSCE-EKGK a través de BITARTU es gratuito —Conciliación Cooperativa, Procedimiento Arbitral Cooperativo—, sin menoscabo de los

²⁹ STSJ AND, n. 12295/2015, Sección 1, 10 de noviembre de 2015. (ECLI:ES: TS-JAND:2015:12295).

casos en los que el Árbitro o la Árbitra apreciase temeridad o mala fe en alguna de las partes, en cuyo caso el abono de su coste será sufragado por la parte condenada, previa valoración realizada por el CSCE-EKGK en función de las tarifas de honorarios vigentes.

V. Conclusiones

En lo referente al marco básico del régimen de trabajo en las CTA para sus personas socias trabajadoras, hay que hacer hincapié en que tanto en la LCE, como la LE, así como la doctrina y la jurisprudencia coinciden en precisar que su regulación puede llevarse a efecto en los Estatutos Sociales, Reglamento de Régimen Interno, o en su defecto, mediante acuerdos válidamente adaptados por la Asamblea General, lo cual consagra del derecho de la autorregulación en dichas materias por parte de cada Cooperativa, lo que le permite a la misma una flexibilidad y una rápida adecuación a las situaciones que en cada momento deban afrontar, siempre y cuando respete el marco legislativo básico prescrito por los cuerpos normativos expuestos en las líneas precedentes (LCE o, cuando fuese aplicable, por la LE).

A su vez, algo parecido ocurre respecto a lo relativo al régimen disciplinario de las personas socias trabajadoras de las CTA, ya que también en dicho apartado tiene gran relevancia el Principio Cooperativo de la Autorregulación de cara a regular los procedimientos y/o cauces oportunos para desarrollar el correspondiente régimen disciplinario, siempre y cuando tales cauces y/o procedimientos no fueren contrarios al Ordenamiento Jurídico, ni a la Seguridad Jurídica, pero posibilitando su regulación *ad hoc* para cada Sociedad Cooperativa, debiendo prevalecer siempre el derecho de las personas socias a poder defenderse de los hechos u omisiones que se les imputen, garantizando con las audiencias preceptivas previas, el que puedan siempre que lo deseen comparecer ante quienes tengan que resolver la versión de todo lo acontecido, habitualmente de forma presencial, después de haberlo hecho por escrito, con el propósito final de resolver las dudas que pueda tener la persona o personas que deban resolver los hechos u omisiones que se le imputan, de forma directa con la persona socia, todo ello además de su derecho, ya en última instancia a realizar su disertación final en su defensa, primero ante el órgano de administración y posteriormente, en su caso, ante la Asamblea General o ante el Comité de Recursos. En definitiva se debe garantizar que el procedimiento sancionador de una Sociedad Cooperativa impida que una persona socia sea sancionada en el caso de que no estén probados, sin que exista duda alguna, de los hechos u omisiones

que se le imputan. Debiendo en caso contrario, en mi opinión, siempre y cuando se ejercite la correspondiente acción, responder las personas que integran el órgano social que adopto el acuerdo sancionador o las personas socias de la Cooperativa, en el caso de que el acuerdo fuese adoptado por la Asamblea General, en el mismo importe que deba abonarle la Sociedad Cooperativa a la persona socia, por así haberse determinado judicial o extrajudicialmente de forma definitiva.

Respecto a la resolución de los conflictos entre las personas socias trabajadoras y las CTA —dependiendo de la materia que versen cada uno de ellos—, podrán solventarse bien a través de la vía judicial, en lo referente a las materias que sean de carácter indisponible para la vía extrajudicial —conciliación y/o arbitraje—, o también mediante la vía extrajudicial de la Conciliación y el Arbitraje; opción que cada vez resulta de mayor interés tanto para las Sociedades Cooperativas, como para sus personas socias, siempre y cuando integren la correspondiente cláusula compromisoria en sus Estatutos Sociales o Reglamento de Régimen Interior, para someter las posibles controversias a un arbitraje cooperativo, que en Euskadi se canaliza mayoritariamente a través del Servicio Vaco de Arbitraje Cooperativo BITARTU (siendo la prestación de sus servicios gratuitos sin menoscabo de los casos en los que el Árbitro o la Árbitra apreciase temeridad o mala fe en alguna de las partes, en cuyo caso el abono de su coste será sufragado por la parte condenada, tal como ya se ha expuesto precedentemente en este artículo) o en los diferentes contratos sociales que se suscriben entre Sociedades Cooperativas. En todo caso debemos reiterar la trascendencia que tiene la autorregulación en las Cooperativas, ya que en caso de haberse utilizado, será clave para la resolución de las controversias, pues del desarrollo de la citada autorregulación en los Estatutos Sociales, Reglamento de Régimen Interior, así como en los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la Cooperativa, además de los Principios Cooperativos, así como por las previsiones de la LCE, será como se resuelvan las controversias de las materias a las que nos referimos en el presente artículo, tal como se determina en el art. 107.3 de la LCE.

VI. Bibliografía

- CHARRO BAENA, Pilar. 2019. «Cooperativas de trabajo asociado». En *Memento práctico Francis Lefebvre – Sociedades Cooperativas*, (coords. CAMPUZANO, A. B., ENCISO ALONSO-MUÑUMER, M., MOLINA HERNÁNDEZ, C.). Madrid. Francis Lefebvre, epig. 6755.
- DE NIEVES NIETO, Nuria. 2005. «Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos Jurídicos-Laborales». En *Colección Estudios*, Consejo Económico y Social, Madrid, n.º 175, p. 84.

- DIVAR GARTEIZ-AURRECOA, Javier. 2011. *Las Cooperativas: una alternativa económica*. Madrid. Dykinson, p.79.
- GADEA SOLER, Enrique. 1999. *Análisis de la Ley 4/1993, de 24 de junio, de cooperativas del País Vasco*. Serie Derecho. Bilbao. Universidad de Deusto, n.º 73, p. 255.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, David. 2021. «Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999». En *REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos*, vol. 139, pp. 10-14. <https://dx.doi.org/10.5209/reve.77442>
- LÓPEZ GANDÍA, Juan. 2006. «Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo». Valencia. Tirant Lo Blanch, pp. 247 y 554.
- SANZ GARCÍA, Asier. 2022. «Consejos legales para los socios de una Sociedad Cooperativa», *Noticias Jurídicas-Wolters Kluwer*, Disponible en: <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/17444-consejos-legales-para-los-socios-de-una-sociedad-cooperativa/>
- SANZ GARCÍA, Asier. 2022.. «El Arbitraje Cooperativo en Euskadi. Propuestas de mejora para dotar al SVAC-BITARTU de una mayor garantía». *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n.º 60 (julio), 157-190. <https://doi.org/10.18543/baidc.2243>.
- SANZ SANTAOLALLA, Francisco Javier. 2021. «Clases de cooperativas: Cooperativas de trabajo asociado». En *Glosa a la ley de cooperativas de Euskadi*. (coord. MERINO HERNÁNDEZ, S.). Vitoria-Gasteiz. Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, pp. 365-394.
- SANZ SANTAOLALLA, Francisco Javier. 1996. *Aspectos laborales de las Cooperativas de Trabajo Asociado*. Vitoria-Gasteiz. Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, primera edición, p. 5.
- SANZ SANTAOLALLA, Francisco Javier. 1990. *Manual Básico de Formación Cooperativa*. Eraginkor, S. Coop. Ltda. Bilbao. Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo y Seguridad Social, p. 20.
- VARGAS VASSEROT, Carlos. 2011. «Los socios. Derechos, obligaciones y responsabilidades». En *Cooperativas: Régimen Jurídico y Fiscal*, (coord. FAJARDO GARCÍA, G.). Valencia, Tirant lo blanch, pp. 91-108.

Legislación

- Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi. Boletín Oficial del País Vasco (BOPV) de 30 de diciembre de 2020, núm. 209.
- Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. Boletín Oficial del Estado (BOE) de 17 de julio, de 1999, núm. 170.

Resolución de 27 de enero de 2012, del Presidente del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, por la que se dispone la publicación del Reglamento sobre procedimientos de resolución de conflictos en las cooperativas vascas. Boletín Oficial del País Vasco (BOPV) de 16 de febrero de 2012, núm. 34.

Jurisprudencia

- STSJ AS, n. 5795/2022, Sección 1, de 12 de abril de 2022. (ECLI:ES:TSJAS:2022:1047). STSJ PV, n. 644/2022, Sección 1, 8 de febrero de 2022. (ECLI:ES:TSJPV:2022:644).
- STSJ AR, n. 848/2021, Sección 1, de 20 de diciembre de 2021. (ECLI:ES:TSJAR:2021:1175).
- STSJ CL, n. 517/2019, Sección 1, 24 de julio de 2019. (ECLI:ES:TSJPVCL:2019:3250).
- STSJ AND, n. 12295/2015, Sección 1, 10 de noviembre de 2015. (ECLI:ES:TSJAND:2015:12295). STSJ AS, n. 957/2022, Sección 1, de 5 de abril de 2002. (ECLI:ES:TSJAS:2002:1580).
- ATS, n. 1786/2001, Sección 1, de 21 de febrero de 2002. (ECLI:ES:TS:2002:6460A).

Laudo Arbitral

- Laudo núm. 1/2022, de 22 de septiembre de 2022, del Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo (SVAC-BITARTU). Vid. página web: <https://www.csce-ekgk.coop/es/bitartu/laudos-arbitrales/>

Noticias

- Noticias, «2021: El cooperativismo de trabajo crece un 11,4% respecto al ejercicio anterior, registra 1.287 nuevas empresas y casi 3.600 nuevos empleos», Disponible en: <https://coceta.coop/noticias-coceta.asp?idnew=722>

- 315.** STRECK, LENIO
316. SUÁREZ-ALBA AZANZA, M.^a EUGENIA
317. SUBIRÓS BARRANTES, SILVIA
318. SUSO VIDAL, JOSE MARIA
319. SWINNEY, IAN
320. TASSARA DE MUÑIZ, M.^a TERESA
321. TECEROS BANZER, ADALBERTO
322. TORRES MORALES, CARLOS
323. TORVISO, FERNANDO M.B.
324. TOSCANO, FERNANDO
325. TROCHE DE CABRAL, MARÍA ISABEL
326. URIBE, JANI
327. VALIENTE LARA, PEDRO RAFAEL
328. VALLATI, JORGE ARMANDO
329. VARDERLUCH LEAL, ANTONIO
330. VARGAS ALFARO, ALEJANDRO
331. VARGAS CHAVARRIA, JEREMIAS
332. VARGAS VASEROT, CARLOS
333. VERLY, HERNAN
334. VESCO, CARLOS ALBERTO
335. VILLALOBOS, KARLOS
336. VINCI, JUAN MANUEL
337. ZELAYARAN, MAURO
338. ZULUETA SAN NICOLAS, JOSU

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo (BAIDC)

Normas de publicación

- 1. Contenido.** El BAIDC publica, con carácter semestral a partir de 2018, trabajos de investigación sobre Cooperativismo y Economía social.
- 2. Envío de originales.** Los originales han de ser inéditos y deberán ser enviados en línea en la dirección: <http://baidc.revistas.deusto.es/about/submissions#authorGuidelines>.
- 3. Formato.** En la primera página se incluirá el título, el nombre del autor y su filiación académica. La segunda página recogerá dos resúmenes, en castellano e inglés, de unas 120 palabras cada uno, y las palabras clave del trabajo (entre 3 y 5 palabras), tanto en castellano como en inglés. Asimismo, el título y el sumario del artículo se enviarán en castellano e inglés.
- 4. Normas de edición.** Las citas bibliográficas y las referencias a otras fuentes documentales se harán siguiendo el sistema 'Autor-Fecha' del manual de estilo de Chicago (http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/content/openbooks/manual_breve/manual_breve_chicago_deusto.html). El artículo debe incluir las referencias bibliográficas completas en la última página. Los trabajos presentados podrán tener una extensión entre 15 y 35 páginas.

Ejemplos:

a) Libros

Última página: Duch, Lluís. 1998. *Mito, interpretación y cultura*. Barcelona: Herder.

Cita en el texto: (Duch 1998, 99-100).

b) Capítulos de libro

Última página: Gómez Mendoza, Josefina. 2009. «Ecología urbana y paisaje de la ciudad». En *La ciudad del futuro*, editado por Antonio Bonet Correa, 177-217. Madrid: Instituto de España.

Cita en el texto: (Gómez Mendoza 2009).

c) Artículos de revista

Última página: Hernández Guerrero, María José. 2011. «Presencia y utilización de la traducción en la prensa española». *Meta* 56, n.º 1: 101-118.

Cita en el texto: (Hernández Guerrero 2011, 115).

- 5. Proceso de publicación.** El Director y la Editora del Boletín con la participación del Consejo de redacción y del Consejo asesor decidirán la publicación de los trabajos

basándose en una evaluación externa independiente. El proceso de evaluación de los trabajos será una revisión ciega por pares, siguiendo el código ético del Boletín. Los autores podrán realizar la corrección de pruebas de imprenta y, si en el plazo de 10 días no se recibiese su corrección, se entenderá que el autor está conforme con la impresión recibida.

6. **Tasas.** No se cobran costos de envío, procesamiento ni publicación de los artículos.
7. **Copyright.** Los autores de los trabajos inéditos publicados en esta revista podrán reproducirlos en otro lugar con la debida anotación de su publicación original en el BAIDC.

Código ético

Con el fin de mejorar la transparencia y la información sobre el proceso de publicación del Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo (en adelante, la Revista) se han elaborado y adoptado los compromisos que se exponen a continuación:

1. Obligaciones generales del director de la Revista

El director de la Revista deberá:

1. Velar por la continua mejora de la Revista;
2. Asegurar la calidad de los artículos que se publican;
3. Mantener la integridad académica del contenido de la Revista;
4. Respetar la libertad de expresión;
5. Estar dispuestos a publicar las correcciones, retractaciones, y las disculpas que en su caso sean necesarias.

2. Obligaciones en relación con los autores

2.1. Promoción de conductas éticas

Los miembros de la Revista deberán asegurarse de adoptar las medidas oportunas para asegurar la calidad del material publicado, y evitar en la medida de lo posible la publicación de plagios o de trabajos no originales, salvo que en este último caso se permita de forma extraordinaria y justificadamente por parte de la dirección de la revista y se haga constar explícitamente en el artículo correspondiente dicha característica del trabajo publicado.

2.2. Normas de publicación para los autores

Se publicará y se mantendrá debidamente actualizado el proceso de publicación en la Revista con el fin de que los autores puedan tener toda la información que necesiten al respecto, y que solamente por causas debidamente justificadas y explicadas se podrá alterar. En particular, se publicará el funcionamiento del proceso de revisión por pares de los artículos recibidos.

2.3. *Proceso de revisión por pares*

Se publicará y se mantendrá actualizada una lista de evaluadores, que no será completamente cerrada, ya que a juicio del director de la Revista en función del tema y de otras circunstancias debidamente justificadas podrá someterse un artículo a la revisión de un experto que no se encuentre incluido en la lista de evaluadores publicada.

Los evaluadores deberán emitir juicios y evaluaciones claras y precisas, suficientemente argumentadas e imparciales. Igualmente, se evitarán los conflictos de intereses del tipo que fuere (personales, académicos, comerciales, etc.).

En cualquier caso, el proceso de evaluación quedará sujeto a estrictas condiciones de confidencialidad. Ni los revisores ni los autores conocerán sus respectivas identidades, evitando de esta forma los conflictos de intereses que se pudiesen producir. Al respecto, el director de la Revista ostentará un estricto deber de confidencialidad.

Los artículos serán revisados por dos evaluadores, recurriéndose a la opinión de un tercer evaluador en caso de que haya discrepancias sobre la publicación del artículo entre las dos evaluaciones realizadas.

2.4. *Decisiones respecto a la publicación*

Las decisiones relativas a la aceptación o al rechazo de un artículo para su publicación deberán basarse únicamente en la calidad del artículo, esto es, en su claridad, originalidad, importancia y en su adecuación a los objetivos y al ámbito de la Revista.

En ningún caso, se rechazarán artículos debido a las críticas u opiniones divergentes de posturas mayoritarias y/o manifestadas por miembros de la Revista, siempre que se trate de artículos de calidad que justifiquen sus posturas sin caer en la descalificación.

Igualmente, la decisión, bien de aceptación, bien de rechazo, se comunicará siempre al autor en el tiempo indicado en las normas de publicación, y deberá ser motivada, especialmente en caso de rechazo. Esta decisión no deberá modificarse posteriormente, salvo que se hayan producido serios problemas en el proceso de publicación que deberán justificarse.

En cualquier caso, los cambios en la estructura de la Revista no afectarán a las decisiones adoptadas previamente en cuanto a la aceptación o al rechazo de los artículos enviados para su publicación.

Relación de evaluadores

- Marina Aguilar Rubio (Universidad de Almería)
- Eva Alonso Rodrigo (Universidad de Barcelona)
- Vega María Arnáez Arce (Universidad de Deusto)
- Francisco Javier Arrieta Idiákez (Universidad de Deusto)
- Baleren Bakaikoa Azurmendi (EHU-Universidad del País Vasco)
- Aitor Bengoetxea Alkorta (EHU-Universidad del País Vasco)
- Dante Cracogna (Universidad de Buenos Aires)
- Renato Dabormida (Universidad de Génova)
- Javier Divar Garteiz-aurrecoa (Universidad de Deusto)
- Marta Enciso Santolcides (Universidad de Deusto)
- Antonio Fici (Universidad de Molise)
- Enrique Gadea Soler (Universidad de Deusto)
- Eba Gaminde Egia (Universidad de Deusto)
- Belén García Álvarez (Universidad de Deusto)
- Alberto García Müller (Universidad de los Andes)
- Gotzon Gondra Elguezabal (abogado)
- Orisel Hernández Aguilar (Universidad de Pinar del Río)
- Martha E. Izquierdo (Universidad Autónoma del Estado de México)
- Javier Larena Beldarrain (Universidad de Deusto)
- Santiago Larrazabal Basáñez (Universidad de Deusto)
- Aida Llamosas Trápaga (Universidad de Deusto)
- Josune López Rodríguez (Universidad de Deusto)
- Alejandro Martínez Charterina (Universidad de Deusto)
- Gonzalo Martínez Etxeberria (Universidad de Deusto)
- Francisco José Martínez Segovia (Universidad de Castilla-La Mancha)
- Deolinda A. Meira (Instituto Politécnico de Porto)
- Natacha Teresa Mesa Tejeda (Universidad de La Habana)
- José Eduardo Miranda (FMB)
- Marta Montero Simó (Universidad Loyola Andalucía)
- Alfredo Muñoz García (Universidad Complutense de Madrid)
- Iñigo Nagore Aparicio (abogado)
- Miren Josune Real Flores (Universidad de Deusto)
- Sergio Reyes Lavega (Universidad de la República de Uruguay)
- Orestes Rodríguez Musa (Universidad de Pinar del Río)
- Tulio Rosembuj (Universidad de Barcelona)
- Fernando Sacristán Bergia (Universidad Rey Juan Carlos)
- Roxana Sánchez Boza (Universidad Nacional de San José de Costa Rica)
- Francisco Javier Sanz Santaolalla (abogado)
- Lenio Streck (Universidad de Unisinos)
- Isabel Tur Vilas (Universidad de Barcelona)
- Carlos Vargas Vasserot (Universidad de Almería)

Boletines de la AIDC correspondientes a 2024

Por decisión de la Asamblea General Ordinaria de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo, del pasado día 23 de junio de 2023, se acordó:

- Establecer como tema monográfico de investigación para los Boletines de la AIDC correspondientes al año 2024 el de **«La competitividad de las cooperativas: razones y claves de éxito para la cooperación»**.

Se invita a los miembros de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo a que realicen sus aportaciones sobre esta materia para los dos próximos Boletines, sin perjuicio de que sean admitidos trabajos sobre otros temas que sean estimados de interés.

Les recordamos que la fecha final de recepción de los trabajos será el **31 de mayo de 2024** para el número 65 del Boletín de 2024.

La Dirección del Boletín de la AIDC

Derechos de autor

El *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo* es una revista de acceso abierto lo que significa que es de libre acceso en su integridad inmediatamente después de la publicación de cada número. Se permite su lectura, la búsqueda, descarga, distribución y reutilización legal en cualquier tipo de soporte sólo para fines no comerciales y según lo previsto por la ley; sin la previa autorización de la Editorial (Universidad de Deusto) o el autor, siempre que la obra original sea debidamente citada (número, año, páginas y DOI si procede) y cualquier cambio en el original esté claramente indicado.

Copyright

The *International Association of Cooperative Law Journal* is an Open Access journal which means that it is free for full and immediate access, reading, search, download, distribution, and lawful reuse in any medium only for non-commercial purposes, without prior permission from the Publisher or the author; provided the original work is properly cited and any changes to the original are clearly indicated.

Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo

International Association
of Cooperative Law Journal



Deusto

Publicaciones

Universidad de Deusto