

C LAVES COOPERATIVAS

XII — La figura del Socio

LA FIGURA DEL SOCIO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

CAPACIDAD Y ADQUISICIÓN DE
LA CONDICIÓN DE SOCIO

NÚMERO DE SOCIOS

SOCIOS TEMPORALES

SOCIOS A PRUEBA

TRANSMISIÓN DE APORTACIONES
Y DE LA CONDICIÓN DE SOCIO

SEGURIDAD SOCIAL

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

RELACIÓN SOCIETARIA

JURISDICCIÓN COMPETENTE

FEDERACIÓ VALENCIANA D'EMPRESES COOPERATIVES DE TREBALL ASSOCIAT
FEDERACIÓN VALENCIANA DE EMPRESAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO
FEVECTA



XII — La figura del Socio

La persona constituye el pilar fundamental sobre el que se ha construido y desarrollado el movimiento cooperativo. No en vano, los siete principios que inspiran y orientan el funcionamiento de las cooperativas tienen como eje central al socio o socia, es decir, a la persona bien como individuo o bien como parte del grupo que da sentido a la organización.

De hecho, si partimos de los principios cooperativos, que constituyen el marco jurídico que el legislador debe observar a la hora de elaborar la legislación cooperativa, y de la definición de cooperativa de trabajo asociado que hace la Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana en su artículo 89, comprobamos que todas las notas significativas y características de esta fórmula empresarial van indisolublemente unidas a la figura del socio. No en vano el objetivo principal de las cooperativas de trabajo asociado es proporcionar trabajo a los socios en las mejores condiciones posibles.

En este sentido, hemos considerado oportuno realizar la presente Clave Cooperativa para tratar de forma directa y esquemática las características y especificidades de las relaciones de los socios con las cooperativas.

CAPACIDAD Y ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE SOCIO

El socio trabajador es una persona física que desembolsa una cantidad mínima obligatoria fijada en los estatutos y que, adicionalmente, realiza una prestación laboral para la cooperativa, llevando a cabo de este modo la actividad cooperativizada.

Pueden ser socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado todas aquellas **personas físicas que legalmente tengan la capacidad para contratar y aportar la prestación de su trabajo personal en las actividades que constituyan el objeto social de la cooperativa**, y que, después de cumplir con todos los trámites legales y estatutarios establecidos para adquirir tal condición, se comprometan a cumplir los estatutos sociales, el estatuto profesional así como los demás acuerdos sociales válidamente adoptados por la Asamblea General.

Los menores de edad o incapaces necesitarán el complemento de capacidad legalmente exigible para contratar la prestación de su trabajo. Asimismo podrán ser socios trabajadores los extranjeros que tengan en vigor las pertinentes autorizaciones de residencia y trabajo, distinguiendo entre autorizaciones de trabajo por cuenta propia y cuenta ajena a efectos de adscripción al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o al Régimen General de la Seguridad Social.

Procedimiento de Ingreso

Las personas que, reuniendo los requisitos anteriores, estén interesadas en incorporarse como socio trabajador a una cooperativa de trabajo asociado, pueden solicitar su ingreso mediante escrito dirigido al Consejo Rector, el cual, en un plazo no superior a dos meses, tendrá que admitirla o rechazarla comunicando en ambos casos el acuerdo al solicitante y publicándolo en el tablón de anuncios del domicilio social de la cooperativa. Transcurrido el plazo de dos meses sin que se le haya comunicado al solicitante el acuerdo aceptando o denegando su incorporación, se entenderá admitida la solicitud de ingreso.

En el acuerdo por el que se acepte la admisión se harán constar las condiciones en las que se desarrollará la prestación de trabajo con especial mención sobre si la relación se desarrollará a tiempo parcial o completo, si se hace uso del periodo de prueba indicando su duración y, en su caso, si se trata de una vinculación determinada y por cuanto tiempo. Asimismo, se expresará cuando y cómo se han de desembolsar la aportación obligatoria y, si procede, la cuota de ingreso indicando su cuantía.

No obstante, el Consejo Rector podrá denegar la incorporación del socio expresando en el acuerdo las causas justificadas que impiden su incorporación, derivadas de la actividad o del objeto social.

La decisión del Consejo Rector, tanto si admite la incorporación como si la rechaza, podrá ser recurrida por el solicitante o por cualquiera de los socios ante la Asamblea General, en el plazo de un mes desde la notificación o desde la publicación del acuerdo correspondiente. Las impugnaciones serán resueltas en votación secreta en la primera Asamblea General que se reúna, cuyo acuerdo podrá ser sometido al arbitraje cooperativo o ser impugnado ante la jurisdicción ordinaria.

Aportación Obligatoria

Para adquirir la condición de socio será necesario suscribir la aportación obligatoria al capital social que corresponda, efectuar su desembolso y abonar, si los estatutos o la Asamblea así lo establecen, una cuota de ingreso.

Los estatutos sociales de la cooperativa deberán fijar la aportación que resulte obligatoria para convertirse en socio.

Cuota de Ingreso

Las cuotas de ingreso son aportaciones que la cooperativa puede exigir al socio en el momento de su ingreso. Su finalidad, como señala Vicent Chuliá (La Ley General de Cooperativas. Comentarios al Código de Comercio y Legislación Mercantil. Edersa. vol. 3º p. 303), es corregir el efecto dilución o disminución del coeficiente patrimonio neto/socio, que se produce con la entrada de nuevos socios sin un aumento proporcional del patrimonio social y compensar el disfrute actual de un patrimonio común.

La cuantía de dicha cuota de ingreso, que se integrará necesariamente en la reserva obligatoria, se determinará estatutariamente o mediante un acuerdo de Asamblea General. Si los estatutos sociales hubieran previsto la posibilidad de exigir cuotas de ingreso sin establecer su cuantía, éstas en ningún caso podrán exceder del resultado de dividir la reserva obligatoria por el número de socios existentes en la fecha de solicitud de la admisión. En el acuerdo de admisión se determinará la cuantía y los plazos para su desembolso.

Es una práctica bastante extendida en las cooperativas, aunque no obligatoria, que para el caso de que los nuevos socios ya hubieran trabajado previamente en la cooperativa, tengan derecho a una deducción en la suma que deban aportar en concepto de capital y cuota de ingreso, equivalente a los beneficios netos que con su actividad hayan generado a la cooperativa en los dos últimos ejercicios.

No existe obligación de desembolsar cuota de ingreso cuando se adquiera la condición de socio mediante la transmisión de aportaciones de un familiar en los supuestos de baja justificada por la pérdida de las condiciones necesarias para ser socio o de sucesión mortis causa.

NÚMERO DE SOCIOS

En lo referente al número de socios, la ley establece que el mínimo necesario de socios trabajadores que presten efectivamente su trabajo en una cooperativa de trabajo asociado ha de ser de tres. No obstante, hay que hacer dos salvedades en este sentido:

- a. Desde la constitución de la cooperativa, los socios disponen del plazo máximo de un año para incorporarse progresivamente a la prestación efectiva de trabajo. Asimismo, durante este periodo, si la cooperativa tiene menos de tres socios desarrollando la correspondiente prestación laboral, no podrá contratar ningún trabajador con carácter indefinido.
- b. Si durante la existencia de la cooperativa el número de socios se ve reducido por debajo del mínimo legal necesario, la cooperativa entrará en causa de disolución, a menos que se restablezca dicha circunstancia en el plazo de un año.

No se establece ninguna limitación máxima en cuanto al número de socios.

SOCIOS TEMPORALES

La regla general es que los socios trabajadores lo sean con carácter indefinido. No obstante, si lo prevén los estatutos y así se acuerda en el momento de la admisión, podrán establecerse vínculos sociales de duración determinada. Es lo que comúnmente se conoce como socios temporales. A esta figura, que viene regulada y determinada por ley, le son de aplicación las siguientes limitaciones:

- a. El conjunto de socios con carácter temporal no puede superar la quinta parte de los socios con carácter indefinido.
- b. No pueden superar la quinta parte de los votos de los socios indefinidos en la asamblea general.
- c. El vínculo temporal de los socios que cooperativicen su trabajo no podrá exceder de tres años, transcurridos los cuales o causan baja o se convierten en socios indefinidos.

Estos socios tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de los socios, con la salvedad del número de votos en Asamblea General, y deberán cumplir los mismos requisitos de admisión que los de vinculación indefinida, pero su aportación obligatoria a capital no podrá exceder del 50% de la exigida a los socios con carácter indefinido. Asimismo, no se les podrá exigir cuota de ingreso hasta que, en su caso, se produjera la integración como socios de vinculación indefinida.

Transcurrido el periodo de vinculación, el socio tendrá derecho a la liquidación de sus aportaciones a capital que le serán reembolsadas en el momento de la baja, sin que le puedan ser de aplicación los plazos máximos de reembolso previstos en el artículo 61 de la Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana.

Los estatutos de la cooperativa pueden fijar un período de prueba que se establecerá en el correspondiente acuerdo de admisión y que no excederá de nueve meses o de un año en el caso de técnicos cualificados. Durante este período de prueba el socio trabajador tendrá los derechos de voz y de información, pero no el de voto, y no estará obligado a efectuar aportaciones económicas. Cualquiera de las partes puede rescindir la relación durante este periodo.

TRANSMISIÓN DE APORTACIONES Y DE LA CONDICIÓN DE SOCIO

El problema de este supuesto radica en la naturaleza mixta de la relación del socio trabajador con la cooperativa de trabajo asociado, relación societaria en la que la prestación laboral, de carácter personalísimo, está vinculada a las aportaciones y participaciones sociales, sometidas en su vertiente societaria a las normas de transmisión inter vivos o mortis causa.

La ley regula los supuestos de transmisión de aportaciones y de la condición de socio. No obstante, es aconsejable que los estatutos regulen con la mayor precisión posible las limitaciones a tales supuestos, las preferencias de ingreso, así como el procedimiento exigido para llevar a cabo las transmisiones y, de este modo, evitar conflictos sociales innecesarios.

En cuanto a la transmisión de aportaciones, las voluntarias son libremente transmisibles entre socios y asociados. Por su parte, las aportaciones obligatorias podrán transmitirse entre socios, siempre que ello sea necesario para adecuar las aportaciones obligatorias a capital social que cada socio deba mantener de acuerdo con los estatutos.

Asimismo, el Consejo Rector, cuando reciba la solicitud de ingreso de nuevos socios, lo hará público en el tablón de anuncios para que, en el plazo de un mes, los socios o asociados que lo deseen, puedan ofrecer por escrito las aportaciones que estén dispuestos a ceder, manteniendo siempre el socio transmisor la aportación mínima obligatoria.

Por lo que se refiere a la **transmisión de la condición de socio**, ésta se puede transmitir:

- a. Transmisión Inter Vivos:** El socio trabajador que, tras perder los requisitos necesarios para continuar como tal, cause baja justificada, podrá transmitir sus aportaciones a su cónyuge, ascendientes o descendientes si son socios o adquieren tal condición en los tres meses siguientes a la baja, suscribiendo éstos las aportaciones obligatorias que fuesen necesarias para completar su aportación obligatoria al capital social.
- b. Mortis Causa:** En este caso pueden adquirir la condición de socios los herederos que lo soliciten y tengan derecho al ingreso de acuerdo con los estatutos sociales, repartiéndose entre ellos, en su caso, las aportaciones del socio fallecido.

No obstante, los estatutos sociales pueden establecer el derecho preferente de los socios a adquirir, en el plazo que se determine en los estatutos, las participaciones del socio fallecido, aunque esta opción no tendrá lugar cuando el sucesor o sucesores sean trabajadores de la cooperativa y, reuniendo los requisitos necesarios para ser socio, soliciten acceder a dicha condición.

Cuando concurren dos o más herederos en la titularidad de una aportación, serán considerados socios todos ellos, quedando obligados a suscribir las aportaciones obligatorias restantes que les sean exigibles en ese momento para adquirir la condición de socio.

En los anteriores supuestos de transmisión inter vivos o mortis causa, el adquirente de las aportaciones no estará obligado a desembolsar cuotas de ingreso por las que haya recibido de familiar o causante.

Asimismo, cabe recordar que el heredero no interesado en ingresar en la cooperativa puede exigir la liquidación, sin deducciones, de las aportaciones que le correspondan del causante.

SEGURIDAD SOCIAL

Los socios de las cooperativas de trabajo asociado tienen dos opciones para incorporarse al Sistema de la Seguridad Social:

- a. Asimilarse a trabajadores por cuenta ajena en el **Régimen General o Especial** que, por razón de la actividad, les pudiera corresponder.
- b. **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.**

La opción deberá hacerse constar en los estatutos sociales y afecta a todos los socios. Producida esta opción, se puede cambiar de régimen mediante una modificación estatutaria, pero necesariamente deberán haber transcurrido cinco años desde la anterior opción.

A grandes rasgos, las diferencias entre uno y otro régimen consisten en las contingencias que cubre cada uno y en los costes que suponen para los socios/cooperativa.

Para la afiliación y alta de socios trabajadores, el obligado a su cumplimiento debe presentar, además de la documentación general, certificado de inscripción de la cooperativa en el registro correspondiente y copia de los estatutos donde conste la opción por el régimen de Seguridad Social aplicable.

En todo caso, no serán de aplicación a las Cooperativas de Trabajo Asociado ni a sus socios trabajadores las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Régimen Especial de Trabajadores Autónomos:

La cotización es por cuenta exclusiva del socio, aunque la cooperativa responde solidariamente del cumplimiento de la obligación de cotizar de sus socios. Del cumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta, baja y comunicación de variaciones responde personalmente el socio, aunque la cooperativa responde por él de forma subsidiaria.

La acción protectora de este régimen comprende las siguientes prestaciones: Asistencia Sanitaria, Incapacidad temporal, Maternidad, Incapacidad permanente (total, absoluta, gran invalidez), Jubilación, Muerte y supervivencia, Contingencias profesionales y Prestaciones familiares.

Régimen General:

La cotización en este régimen la podemos dividir en dos: Existe una cotización a cargo de la empresa, denominada cuota patronal, y otra cotizada por el socio trabajador. Es obligación de la cooperativa la afiliación, alta, baja y comunicación de variaciones.

En cuanto a las prestaciones, la principal diferencia que presenta este régimen respecto del RETA es la prestación por desempleo.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado pueden disfrutar de las prestaciones por desempleo siempre que estén afiliados al Régimen General de la Seguridad Social o al Régimen Especial que prevea la cotización por esta contingencia, siempre que se puedan encuadrar en algunos de los siguientes supuestos:

- a. El cese de la relación societaria durante el periodo de prueba.**
Para poder acreditar dicha situación ante los Servicios Públicos de Empleo y acceder a las prestaciones, el Consejo Rector emitirá un certificado del acuerdo de no admisión.
- b. Expulsión Improcedente.**
En este caso se requiere la notificación del acuerdo de expulsión por parte del Consejo Rector, con indicación de la fecha de efectos o, en su caso, el acta de conciliación judicial o la resolución definitiva de la jurisdicción competente declarando de forma expresa la improcedencia de la expulsión.
- c. Cese definitivo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor.**
Con el requisito común de que el cese en el trabajo sea definitivo y alcance la pérdida de derechos económicos.
- d. Extinción de la relación societaria temporal de Socios de duración determinada:**
Se encuentran en situación legal de desempleo los socios trabajadores cuando haya finalizado el periodo por el cual se establecía su vinculación con la cooperativa. Para justificar dicha situación será necesaria la certificación del Consejo Rector de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.
- e. Cese Temporal en la prestación de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, con la consiguiente privación de los anticipos laborales.**
- f. La reducción temporal de la jornada de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, al menos de una tercera parte, con la misma reducción de los anticipos laborales.**
La jornada reducida resultante no puede ser superior a 26 horas semanales en cómputo anual.

Tanto la tramitación, los plazos de presentación, así como la entidad gestora de la prestación por desempleo en los supuestos de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado son idénticos a los

que se establecen para los trabajadores por cuenta ajena, con la única excepción de la documentación acreditativa de encontrarse en alguno de los anteriores supuestos a aportar junto con la solicitud de prestación.

No obstante, mención especial merece el procedimiento para el reconocimiento de la situación legal de desempleo en caso de cese por causas económicas tecnológicas o de fuerza mayor, puesto que las causas que la originen han de ser debidamente acreditadas por autoridad laboral previo informe de la ITSS.

Se inicia por los representantes de la cooperativa previo acuerdo de asamblea general y junto con la solicitud se tendrán que acompañar: Certificación acuerdo de la asamblea general del cese temporal o definitivo, Relación de socios trabajadores afectados, Memoria de la causa de desempleo y pruebas, Plan de acciones empresariales para la recuperación del empleo, En su caso, justificación de la duración de la suspensión.

La autoridad laboral ha de dictar resolución estimatoria o denegatoria en el plazo de 30 días. En caso de que sea estimada la solicitud ha de declarar constatada la causa, la situación legal de desempleo y la fecha de efectos para solicitar la prestación.

RELACIÓN SOCIETARIA

Según el artículo 89.3 de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana, la relación de los socios trabajadores con la cooperativa es **societaria**. Esta calificación supone una ‘deslaboralización’ de la relación del socio con la cooperativa. En este sentido, el socio queda sujeto de forma imperativa a las normas cooperativas, a la legislación autonómica (Ley 8/2003 LCCV) y, supletoriamente y siempre que exista remisión expresa, a la legislación estatal (Ley 27/1999 Ley de Cooperativas).

Cabe destacar, por tanto, que no le serán de aplicación, salvo sometimiento expreso por parte de la cooperativa, ni el Estatuto de los Trabajadores ni el Convenio Colectivo del Sector. Motivo por el cual, se hace necesario establecer, ya sea en los propios estatutos sociales, en un Reglamento de Régimen Interno o mediante acuerdos de Asamblea General, el contenido de la prestación laboral del socio trabajador mediante lo que se denomina el “Estatuto Profesional del Socio”.

El Estatuto Profesional del Socio es un instrumento de carácter interno que define y delimita las relaciones de índole laboral que afectan a la prestación de trabajo por parte de los socios en las cooperativas de trabajo asociado. En él han de regularse, como mínimo (vid. artículo 89.3 LCCV), las siguientes materias:

- a. La forma de organización de la prestación del trabajo.
- b. La movilidad funcional y geográfica.
- c. La clasificación profesional.
- d. El régimen de fiestas, vacaciones y permisos.
- e. La jornada, turnos y descanso semanal.
- f. Las causas de suspensión o extinción de la prestación laboral.
- g. Los anticipos societarios: cuando la cooperativa mantenga más del 80% de su facturación anual con un único cliente o un único grupo de empresas, el anticipo societario garantizado al socio en cómputo

anual deberá ser equivalente al salario medio de la zona, sector y categoría profesional correspondientes.

- h.** Los demás derechos y obligaciones de los socios que, en materia de prestación de trabajo, considere conveniente establecer la cooperativa.

Antes hemos afirmado que la calificación de societaria de la relación del socio trabajador con la cooperativa suponía una ‘deslaboralización’, aunque no de forma absoluta, es decir, no existe una libertad absoluta de regulación por parte de la cooperativa de las materias que anteriormente hemos enumerado. Imperativamente, la regulación que se haga en los Estatutos (y, por tanto, también, en su caso, en el Reglamento de Régimen Interno o en la propia Asamblea), ha de respetar los mínimos establecidos en la legislación estatal de cooperativas para la jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones, permisos y causas de suspensión o extinción de la prestación laboral.

El Estatuto Profesional del socio es un instrumento que ha de adaptarse a las necesidades laborales y sociales que en cada momento tengan los socios de las cooperativas y, por tanto, ha de estar continuamente sometido a estudio y análisis, siendo susceptible de variaciones y modificaciones. En este sentido, la Asamblea General, por mayoría de dos tercios, puede acordar en cualquier momento la modificación del Estatuto Profesional del Socio. En tal caso, el socio disconforme con la variación puede solicitar su baja justificada en el plazo de un mes desde la efectiva aplicación de la modificación.

JURISDICCIÓN COMPETENTE

Es competente la Jurisdicción Social para conocer sobre las cuestiones litigiosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores relacionadas con los derechos y las obligaciones derivados de la actividad cooperativizada. Estas cuestiones necesariamente se han de resolver aplicando con preferencia la ley de cooperativas, los estatutos sociales y el Reglamento de Régimen Interno de las cooperativas.

Los conflictos no basados en la prestación del trabajo o sus efectos, ni comprometidos sus derechos en cuanto aportante de trabajo y que puedan surgir entre los socios y las cooperativas de trabajo asociado, estarán sometidos a la Jurisdicción del Orden Civil.

El planteamiento de cualquier demanda por parte de un socio exigirá el agotamiento de la vía cooperativa previa, durante la cual quedará en suspenso el cómputo de plazos de prescripción o caducidad para el ejercicio de acciones o de afirmación de derechos.

No obstante el apartado 8 del art. 89 LCCV permite que los litigios que surjan entre la cooperativa y sus socios en relación con las materias reguladas en el apartado 89.3 LCCV (contenido mínimo del Estatuto Profesional del Socio vid. apartado anterior de la presente Clave) pueden someterse, agotada la vía interna societaria, a la conciliación y arbitraje cooperativos regulados en el art. 123 LCCV, interrumpiéndose también así la prescripción y suspendiendo la caducidad de acciones.

Esta posibilidad suele incluirse como cláusula compromisoria en los estatutos sociales de la cooperativa para todos aquellos supuesto en los que no esté expresamente prohibida por ley, con el compromiso expreso de los socios y de la cooperativa de cumplir el laudo arbitral que se pudiera dictar.

TÍTULOS PUBLICADOS:

- I** — LA BAJA DEL SOCIO
- II** — LA CUESTIÓN FISCAL
- III** — LOS ÓRGANOS SOCIALES
- IV** — DOCUMENTACIÓN SOCIAL I
- V** — DOCUMENTACIÓN SOCIAL II
- VI** — EL RESULTADO COOPERATIVO I
- VII** — NOVEDADES DE LA LEY 8/2003
- VIII** — NOVEDADES CONTABLES I
- IX** — NOVEDADES CONTABLES II
- X** — NOVEDADES CONTABLES III
- XI** — LA REFORMA LABORAL
- XII** — LA FIGURA DEL SOCIO



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO

FEDERACIÓ VALENCIANA
FEVECTA
D'EMPRESSES COOPERATIVES
DE TREBALL
ASSOCIAT

C/ Arzobispo Mayoral, 11 Bajo
46002 VALÈNCIA

Tel: 96 352 13 86 · 96 351 50 29

Fax: 96 351 12 68

e-mail: fevecta@fevecta.coop

C/ Cardenal Serra, 6
46800 XÀTIVA. València

Tel: 96 311 40 00 · 619 356 914

Fax: 96 311 40 03

e-mail: comarques@fevecta.coop

C/ Ciscar, 39 Bajo
12003 CASTELLÓ

Tel: 964 72 23 54

Fax: 964 72 23 27

e-mail: cast@fevecta.coop

C/ Bono Guarnier, 6 Bajo
03005 ALACANT

Tel: 96 513 38 53

Fax: 96 513 42 48

e-mail: alic@fevecta.coop

C/ Paseo de la Juventud, 1
03202 ELX. Alacant

Tel: 96 665 80 60

Fax: 96 543 64 44

e-mail: alic@fevecta.coop

www.fevecta.coop

