

I Colloque International du Réseau RULESCOOP
Atelier n°. 3 «Pérennités des identités coopératives et
mutualistes : reprises, humanisme et idéal »

***Las nuevas formas de organización del trabajo y las especificidades
cooperativas***

Frederic V. López i Mora

Universidad de Valencia (España)

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Investigador del IUDESCOOP

1.- Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo: cuestiones preliminares y acotación del tema.

Según parece comúnmente aceptado, los parámetros clásicos que caracterizan los órdenes de la producción y del trabajo con la consolidación del sistema capitalista nos remiten a los rasgos definitorios del *taylorismo* y su modelo organizativo; por ello, consecuentemente, es en la revisión y sustitución - relativa - de sus principios axiales donde habrá que ubicar los cambios, las transformaciones que vienen produciéndose desde las décadas de los años sesenta y setenta del siglo pasado en la organización del trabajo, por múltiples factores que ahora no procede analizar y que fueron experimentándose mediante diversas técnicas: la rotación de puestos, la ampliación y el enriquecimiento de tareas o, por ejemplo, la de los grupos de trabajo semiautónomos. Ese debate y consiguiente replanteamiento, por lo demás, se reavivará y de qué manera durante los años ochenta del siglo XX, con dos elementos determinantes y plenamente vigentes - la situación de los mercados a nivel nacional e internacional y el desarrollo las nuevas tecnologías -, de modo que las estrategias productivas y organizativas de las empresas intensificarán la búsqueda e implantación de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT en adelante) - desigual según los países, los sectores y ramas de actividad, el tipo y la dimensión de las explotaciones, el ideario social de éstas y su modelo de relaciones profesionales, incluso dentro de una misma empresa -.

Con todo, y el caso español puede constituir un buen ejemplo, no puede sostenerse con rigor que exista un nuevo modelo paradigmático de organización laboral que, de manera continuada y sistemática, se esté consolidando en el conjunto de las empresas. Ni tampoco que el *taylorismo* pueda darse por superado; tal vez, como puede observarse en ciertas tareas y trabajadores de sectores como la alimentación, el textil, la construcción, el comercio, la hostelería o la limpieza, sería más preciso hablar de una adecuación del modelo clásico que no trastoca sus bases esenciales - separación entre trabajo manual e intelectual, fragmentación y separación de las tareas, reducción de las cualificaciones exigidas, control directo e indirecto tanto sobre las plantillas como sobre los resultados de su quehacer productivo - (De Pablo, 1995). O si se prefiere, que mayoritariamente nos encontramos en realidad ante situaciones intermedias, en las que se combinan en ciertas empresas y/o para ciertos trabajadores los factores sustantivos del *taylorismo* como método de organización del trabajo, junto a determinados sectores que han introducido importantes innovaciones, verdaderas NFOT para sortear las

disfunciones y efectos negativos de ese modelo (Linhart, 1993), lo que sería válido, por poner un caso, para el núcleo del sector automovilístico y buena parte de sus empleos directos.

En este renovado escenario, especialmente por el arrollador empuje de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (en lo sucesivo NTICs), no parece que exista unanimidad entre los estudiosos y especialistas en la materia a la hora de acotar el repertorio instrumental de las NFOT, lo que parece comprensible si comenzamos por tratar de dar contenido al propio adjetivo que las sustenta: el de “nuevas” o, por ejemplo, incardinar o no en ellas el modelo conocido como *toyotismo*. Con todo, más pacífica y acertada resulta la idea de que las NFOT van más allá de los cambios y mutaciones de carácter técnico en la organización científica del trabajo - y que centra y se proyecta casi en exclusiva sobre el plano de la producción -; para ser consideradas como tales, tienen que diseñar e incorporar una transformación en aspectos tan renovadores como las relaciones interpersonales, la comunicación, la motivación, la dirección y el liderazgo, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, los valores culturales o la ética del trabajo (AA.VV., Fernández Guerrero (coordinador), 1998). Y, por ende, si aspira a mostrarse como conjunto sistémico, deberá estructurar sus propios y nuevos principios, algunos de los cuáles ya han sido avanzados: unificación de las funciones especializadas de dirección con el trabajo de ejecución, integración de las actividades o, entre otras, incorporación del control y de la supervisión como parte de la organización que se establezca en la unidad de trabajo.

Trazadas estas elementales consideraciones, y a los efectos de centrar ya el objeto de esta ponencia - la potencialidad de las empresas de Economía Social o Tercer Sector para asimilar y profundizar en la eficacia de las técnicas que dan cuerpo a las NFOT -, interesa apuntar que los avances en la implantación de tales resortes en lo que son los procesos internos de la empresa (esencialmente los recursos humanos, las finanzas, la logística, la producción y los servicios, las ventas y el marketing), son susceptibles de vincularse y hasta integrarse en procesos externos a ella; con ello se abren paso dos perspectivas o dimensiones al hilo del tema que presentamos, hasta el punto de que parte de esos seis factores internos arriba anotados pueden desarrollarse o, al menos, complementarse o aligerarse, en todo o en parte, fuera de la propia explotación productiva sin perder por ello su dirección y control. Para ello, la empresa, en términos jurídicos mercantiles y laborales, tiene la posibilidad de recurrir a la actividad de otras organizaciones formalmente ajenas e independientes, con las que establecer lazos de muy diversa naturaleza: desde la cooperación entre iguales, pasando por la descentralización auxiliar de obras, productos o servicios hasta llegar a establecer, incluso, fórmulas de recentralización en centros decisorios más complejos y a menudo transnacionales (los grupos de empresas).

Apostando pues por contemplar el problema que debatimos desde dos ángulos que no se excluyen a nuestro entender - las vertientes interna y externa en la organización del trabajo -, nuestro punto de mira quedará fijado en dos ámbitos exclusivamente: el de los recursos humanos y el de la producción o los servicios. Con ello se persigue calibrar su impacto en las empresas de Economía Social o Tercer Sector y, de manera más precisa, en las cooperativas de trabajo asociado - o figuras vecinas cuando su finalidad primaria es la de socializar el empleo entre sus integrantes - y en la peculiar fórmula española de las llamadas sociedades laborales (anónimas o de responsabilidad limitada). Los restantes planos que configuran el núcleo de la actividad

empresarial junto con el factor tecnológico (esto es, las finanzas, la logística, las ventas y el marketing), con ser igualmente relevantes, los excluimos de esta reflexión por dos razones básicas: la primera, por motivos de competencia y especialización profesionales, la segunda porque consideramos que poco aportan al hilo discursivo de nuestra indagación.

2.- El papel estratégico de las empresas cooperativas de producción y de las sociedades laborales.

El estudio jurídico-laboral de las dos grandes modalidades del trabajo asociado pertenecientes al sector de la Economía Social - el cooperativismo de producción, representado en gran medida por las Cooperativas de Trabajo Asociado y figuras asimiladas, añadiendo, si acaso, las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra y las Cooperativas de Servicios Empresariales y Profesionales, más las Sociedades Laborales -, puede ser abordado combinando dos perspectivas distintas: en sentido estático, el ya clásico debate en torno a su encuadramiento contractual, a la naturaleza jurídica de la prestación personal de servicios que originan y a su correspondiente estatuto profesional; junto a éste, el otro ángulo de observación, de carácter dinámico, tiene por objeto determinar las funciones que en la práctica cumplen este tipo de empresas en el mercado español: así las cosas, el hilo conductor que ahora nos interesa es reflexionar someramente sobre la polivalencia de tales empresas y su papel estratégico en nuestro sistema de relaciones laborales (López i Mora y Saragossà i Saragossà, 2001).

En esta línea, pues, cuatro vendrían a ser las más visibles finalidades que las cooperativas de producción y las sociedades laborales despliegan en España:

2.1. Democratizar las relaciones económicas y facilitar el acceso de los trabajadores a los medios de producción.

El ideario de estas empresas, especialmente el cooperativismo, encuentra uno de sus postulados nucleares en la potencialidad para abrir la actividad económica a la ciudadanía y a las clases subalternas, democratizándola en consecuencia, como así puede deducirse de los planteamientos programáticos de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI en adelante). Al mismo tiempo, cabe engarzar el fomento y enraizamiento de dichas empresas con la directriz constitucional de facilitar el acceso de los trabajadores a la propiedad sobre los medios de producción (artículo 129.2 de la Constitución española). Sin embargo, y al igual que sucede con las sociedades laborales, la realidad evidencia la falacia de ese razonamiento, ya que esa función, de existir, o se proyecta generalmente sobre pequeñas explotaciones - en la mayoría de los casos micro o nanoempresas - o la operación se explica como vía de salvamento de explotaciones en crisis. Concluyendo: la lógica explicativa del arraigo del cooperativismo de producción y de las sociedades laborales obedece más bien a otras causas que se encuentran extramuros del citado precepto de nuestra Constitución.

En ese sentido, a nuestro juicio, los verdaderos parámetros o ideas-fuerza que justifican la presencia del trabajo asociado en nuestro sistema productivo son tres en realidad: la Política de Empleo, las técnicas de reorganización empresarial y de nueva gestión laboral y la Política Social y de lucha contra la exclusión. Examinemos por separado cada una de estas tres proposiciones.

2.2- La Política de Empleo

Un primer eje sobre el que pivotan indudablemente las cooperativas de producción y las sociedades laborales es el de la Política de Empleo, vertebrándose como una de las medidas activas para combatir las secuelas de un paro, para algunos estructural, que atenaza nuestro sistema de relaciones laborales. Desde tales coordenadas resulta posible concretar más si cabe la operatividad de estas organizaciones de Economía Social; consecuentemente, estas empresas que socializan los puestos de trabajo entre sus integrantes son susceptibles de cubrir alguno de estos cuatro objetivos:

a) La creación neta de actividad productiva en favor de desempleados que no aparecen especialmente descualificados por su propio perfil personal, al no quedar integrados entre las denominadas capas débiles del mercado de trabajo español.

b) La integración de colectivos con especiales dificultades para su inserción social y laboral, lo que es debido a sus peculiares condiciones subjetivas en un mercado marcadamente darvinista - discapacitados, jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, parados de larga duración, inmigrantes y otros colectivos en riesgo o en situación de exclusión social - (Defourny, Favreau, Laville, 1997).

c) La siempre delicada y traumática operación de intentar reflotar empresas amenazadas por el cierre, se encuentren o no en una situación concursal, de modo que su salvamento pasa por transferir, mediante diversos expedientes, la explotación y titularidad del negocio a sus propios trabajadores o, si acaso, a parte de ellos (LÓPEZ i MORA, (I), 1998).

d) En última instancia, estas explotaciones pueden actuar como vía de exploración y de encauzamiento de los llamados *nuevos yacimientos de empleo*.

2.3. Las técnicas de reorganización empresarial y de nueva gestión laboral

En un segundo plano, nos encontramos con una abierta, polimórfica y compleja finalidad dirigida a desplegar una estrategia fundamentada en lo que podríamos elásticamente calificar como readaptación de las empresas a un escenario económico y tecnológico profundamente renovado, no del todo definido y estructurado y en el que se trata de superar las rigideces e insuficiencias *taylorismo* y del *fordismo*, que se compadecen mal con la inestabilidad e incertidumbre que atenaza actualmente a los mercados. Se procede así a una importante reorganización y flexibilización del ciclo productivo y de la estructura del trabajo - vertiente externa -, así como de las técnicas tradicionales de reclutamiento y administración de la mano de obra - vertiente interna - (Martín Artiles, 1999).

Entre los objetivos centrales que se persiguen con esas prácticas, no cabe la menor duda de que con ellas las empresas pretenden fundamentalmente un aumento de la competitividad y la recuperación de su tasa de beneficios, aunque también confluyen otras motivaciones de naturaleza diversa pero casi siempre relacionadas con el móvil

fundamental (*fidelización* y mayor participación del núcleo duro de sus empleados, mayor comunicación y motivación, dirección y liderazgo renovados, valores culturales y una nueva ética del trabajo, incremento de la formación, polivalencia funcional, una más sutil disciplina en el trabajo, drenaje del papel tutelar y contractual de los sindicatos). Con este caldo de cultivo, tres serían a nuestro juicio las líneas de tendencia relacionadas con este fenómeno, cada vez más perceptible y consolidado, en su proyección sobre el cooperativismo de producción y sobre las sociedades laborales:

a) Por encima de todo, puede reproducir el efecto de una empresa dependiente e incura en alguna de las principales manifestaciones de la descentralización productiva o de servicios, donde el trabajo por cuenta propia es utilizado recurrentemente para dar cobijo a tácticas de subcontratación privada o pública (concesiones administrativas y figuras asimiladas). En la mayoría de los casos ocupan un papel periférico o subalterno, aunque, en honor a la verdad, no es posible descartar por completo movimientos de signo contrario o complementario, en el sentido de que tales explotaciones bien pueden ser ellas las que desencadenen esas prácticas, o bien contribuir a su desenvolvimiento como anillo intermedio en esa trama descentralizadora. En ese contexto, tampoco cabe descartar de plano el recurso a la transmisión y fragmentación de la actividad de las empresas.

b) En segunda instancia, es posible también que estas organizaciones actúen como empresas suministradoras de mano de obra en favor de otra explotación usuaria. Semejante comportamiento puede articularse legalmente a través de la figura de la Empresa de Trabajo Temporal (en adelante ETT), dado que, a tenor de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan este tipo de actividades, las cooperativas debidamente constituidas e inscritas tienen abierto el camino para obtener la autorización administrativa correspondiente al objeto de funcionar como una ETT; por su parte, nada impide en nuestro ordenamiento crear con idéntica finalidad una sociedad laboral. Pero es posible también que dichas empresas incurran en la práctica prohibida de la cesión ilegal de mano de obra en los términos del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo ET); en este juego fraudulento, las llamadas *empresas de servicios profesionales o multiservicios* están arraigando alarmantemente en España, cuya finalidad es la de eludir las garantías con las que teóricamente actúan las ETT y realizarles una competencia desleal. Al límite, no cabe rechazar de plano el fenómeno de signo contrario, de modo que sea la propia cooperativa, sea o no de producción, o la sociedad laboral la que recurra a tales mecanismos de interposición y transferencia de trabajadores.

c) Finalmente, debe tenerse presente que estas empresas pueden organizarse en un grupo cooperativo, tal y como prevé, por ejemplo, el artículo 78 de la Ley estatal de cooperativas de 1999, que lo define como “el conjunto formado por varias sociedades cooperativas, cualquiera que sea su clase, y la entidad cabeza de grupo que ejercita facultades o emite instrucciones de obligado cumplimiento para las cooperativas agrupadas, de forma que se produce una unidad de decisión en el ámbito de dichas facultades”. Ciertamente, el papel que desempeñan estos grupos cooperativos no es desde luego cuantitativo, pero desde un punto de vista cualitativo evidencian la capacidad de entretejer una compleja trama de empresas cooperativas con actividades económicas diversificadas y con destacados niveles de empleo. Por lo demás, conviene recordar que la propia legislación favorece el arraigo y fortalecimiento del movimiento cooperativo al permitirle, instrumentalmente, la utilización de otras formas de colaboración económica, tal y

como permite, pongamos por caso, el artículo 79 de la Ley estatal (constitución de sociedades, agrupaciones, consorcios y uniones entre cooperativas o con otras personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, formalización de convenios y acuerdos intercooperativos, etc.). Por su parte, nada impide teóricamente la creación de un grupo o consorcio de empresas bajo la figura mercantil de una o de varias sociedades laborales; cuestión bien distinta es que esto suceda realmente en la práctica.

2.4. La Política Social y de lucha contra la exclusión

Otro de los objetivos que pueden desplegar estas explotaciones guarda relación directa con la Política Social y, más concretamente, con la tentativa de asegurar a las denominadas capas débiles del sistema los derechos de ciudadanía reconocidos por la Constitución española. Semejante reto puede articularse a través de una amplia panoplia de instrumentos, entre los que se incluye la fórmula cooperativa, ya sea de producción o de consumo. Ciertamente esta directriz, en su dimensión de integración profesional y de efectividad del derecho al trabajo, se engarza también con la Política de Empleo, con la que acaba vinculándose estrechamente.

El cooperativismo, en especial, constituye una de las posibles técnicas para encauzar estas finalidades, tributarias de un Estado social y democrático de Derecho; ello explica que la legislación cooperativa, ya sea estatal o autonómica, haya diseñado una figura apta para cumplir esas tareas, relativamente elástica y que recibe diversas denominaciones. Sin embargo, al margen de estas organizaciones, se ha abierto paso a escala gubernamental la necesidad de disciplinar con reglas propias otro tipo de entidades, las denominadas Empresas de Inserción; así quedó recogido en el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España de 1998 y a fecha de hoy todavía incumplido, en cuya virtud el Gobierno se comprometió, entre otras cosas, a “impulsar la creación de Cooperativas de Iniciativa Social para fomentar la contratación de desempleados en la atención asistencial de personas dependientes, y en la regulación de Empresas de Inserción para facilitar la integración sociolaboral de grupos afectados por la exclusión social” (Pilar II, Directriz 10^a). Únicamente unas pocas de nuestras Comunidades Autónomas disponen de una norma con rango normativo suficiente que regulan en sus respectivos territorios las Empresas de Inserción.

3.- Reorganización empresarial, nuevas formas de gestión laboral y entidades productivas de la Economía Social.

En el anterior apartado, hemos tratado de razonar que en los últimos tiempos una de las funciones estratégicas de las cooperativas de producción y de las sociedades laborales consiste, justamente, en servir de cauce, entre otras vías, para que discurra el muy acentuado proceso de reorganización empresarial, aunque este fenómeno siga ritmos e intensidades dispares según las ramas y sectores de actividad, zonas geográficas y, por qué ocultarlo, atendiendo a la situación singular de cada explotación. El análisis ha permitido reconocer su cara más visible, la que podríamos denominar como externa y que atiende a las relaciones que vienen a establecerse entre empresas; mucho más oculta, pues, ha quedado su vertiente interna, la de cada empresa cooperativa o sociedad laboral individualmente considerada. Urge entonces profundizar en esta segunda perspectiva, en la que se ponen a prueba la incidencia o no de las NFOT y la capacidad de las organizaciones de Economía Social productiva para mejor aprovecharlas, sin perder por ello sus señas de identidad: difícil equilibrio.

En verdad es que el elenco de los resortes ligados a las formas de organización, gestión y control del trabajo se identifica con todo su rigor desde áreas del conocimiento que encuentran en este problema su eje vertebrador; son por lo tanto disciplinas metajurídicas las protagonistas, con la Organización y Dirección de Empresas a la cabeza. Sin embargo, no por ello cabe descartar de plano la contribución del Derecho, y más en concreto, del ordenamiento laboral, a la hora de intentar desvelar la incidencia, la potencialidad, de cooperativas de producción y sociedades laborales para bien propulsar o, por el contrario, limitar el impacto de las NFOT y hacerlo en cualquier caso de manera positiva. ¿Qué razones nos invitan pues a aventurarnos en un territorio tan a primera vista lejano y afrontar un tema como éste, ligado a la organización científica del trabajo? Una al menos tenemos, y nos parece poderosa: tales técnicas se aplican sobre los trabajadores, socios o no, de esas organizaciones, y su estatuto de ciudadanía profesional - el Derecho del Trabajo y del Empleo - impone reglas, límites y contrapesos al libre despliegue de la potestad empresarial de imponerlas, pues en el fondo esa parcela del ordenamiento jurídico se explica como limitación a los poderes patronales, entre ellos, y destacadamente, el organizativo y el directivo. Con todo, no conviene crear falsas expectativas, toda vez que únicamente una parte significativa de esos resortes, pero no todos desde luego, encuentran en las normas jurídicas laborales - y, cada vez con más contundencia, en los convenios y pactos colectivos - un tratamiento que marque la frontera entre lo lícito, lo ilegal o lo abusivo. En suma: modesta aportación y con inciertos resultados a buen seguro con respecto al tema que nos concita, pero reto y ángulo de observación que, así lo pensamos, no debe ser de plano descartado.

Llegados a este punto, es hora ya de intentar enumerar las instituciones laborales que se ven afectadas por el impacto de las formas de organización del trabajo, ya sean métodos tradicionales o se puedan identificar como *nuevos*, en el marco interno de la empresa. Ello nos sitúa ante un amplio conjunto de condiciones laborales y de prestación de los servicios pactados, cuya reglamentación se encuentra fundamentalmente en normas de la UE, la OIT o del Estado, sin olvidar el papel determinante de la negociación colectiva o de los acuerdos individuales; ese elenco, sin ánimo de ser exhaustivos, se refiere a: 1) el amplio menú de las modalidades de contratación previstas por el ordenamiento, 2) la clasificación profesional, 3) el tiempo de trabajo, los descansos y permisos obligatorios, el horario laboral y el régimen de trabajo a turnos, 4) la ordenación y la estructura salarial, 5) los sistemas de trabajo, de rendimiento y control, 6) el recurso al teletrabajo y el empleo de las NTICs, 7) la polivalencia en el puesto de trabajo, movilidad funcional y geográfica más la modificación sustancial de condiciones laborales, 8) el sistema de promoción en la empresa, 9) el régimen sancionador, 10) la formación profesional, fundamentalmente la continua, 11) el régimen suspensivo y extintivo del contrato laboral y 12) las diversas formas de participación en la empresa.

Por lo que se refiere a la vertiente externa de la organización del trabajo, ya con anterioridad en el apartado 2.3.2 recogimos las más destacadas estrategias que pueden utilizarse al respecto; algunas, con claridad, pueden vincularse con el sistema clásico de corte *taylorista* aunque otras, en cambio, son más bien propias de las NFOT. Ahora es el momento de enumerarlas: 1) la subcontratación de obras o servicios por parte de una empresa principal, pública o privada o, incluso, de una Administración Pública, 2) la cesión ilícita de trabajadores mediante meros intermediarios o por acción de empresas

interpuestas, 3) las Empresas de Trabajo Temporal debidamente autorizadas, 4) las Empresas de Servicios Profesionales o Multiservicios (por lo general fraudulentas), 5) el trabajo a domicilio, 6) la transmisión total o parcial de la empresas, de centros de trabajo o de unidades productivas autónomas, 7) el sistema de la empresa-red, con las franquicias como una de sus posibilidades, 8) los grupos de empresas o sociedades y 9) las Uniones Temporales de Empresas o las Agrupaciones de Interés Económico.

4.- El tratamiento legal en España con respecto al empleo en las empresas productivas de Economía Social: su relación con las NFOT.

El eje discursivo para abordar este asunto medular, ya que puede proporcionarnos algunas pautas y líneas de tendencia que nos permitan esclarecer, parcial y provisionalmente al menos, el tema de si en este tipo de entidades las NFOT son más permeables y favorecen en potencia su implantación, debe desplegarse en los dos frentes ya anotados - interno y externo - y ceñirse al guión propuesto: cómo el ordenamiento jurídico del trabajo español aborda la disciplina del empleo en las organizaciones del Tercer Sector y, más concretamente, el de las condiciones laborales directamente vinculadas con la organización del trabajo. Con todo, resulta fundamental introducir dos variables que condicionan el tratamiento del referido debate: uno, el distinto estatuto profesional que reciben en España los socios trabajadores de las cooperativas de producción y los de las sociedades laborales - que no es igualitario ni coincidente - y, dos, la disciplina que en estas empresas reciben quienes son reclutados por ellas en régimen exclusivamente asalariado y por cuenta ajena, sin mantener por tanto una vinculación asociativa que los haga partícipes y con plenitud de derechos en el proyecto comunitario.

4.1. La vertiente interna.

Desde esta perspectiva, y por razones dogmáticas, históricas y, con menor fundamento, de política legislativa, resulta que el estatuto profesional de los socios trabajadores de las cooperativas de producción y los de las sociedades laborales se somete a parámetros significativamente diferentes: en cuanto a los primeros, se descarta que su vinculación a la cooperativa dé origen a una relación laboral en los términos del artículo 1.1 del ET, mientras que en el segundo caso, por exigencias legales, sucede a la inversa: en ellas, los socios trabajadores, su mayoría accionista o partícipe, deben disponer de un contrato laboral indefinido y tipificado por las notas de subordinación y de ajenidad. De ello se deduce que en las cooperativas, sus socios trabajadores o de trabajo no quedan sometidos como regla general al ordenamiento del empleo asalariado, con todas sus consecuencias, mientras que, en el caso de las sociedades laborales, la mayoría del capital social tiene que quedar en manos de personas que son parte en un contrato de trabajo, cumpliendo así las notas del artículo 1.1 del ET: semejante y tan dispar encuadramiento contractual genera que éstos últimos, al menos formalmente, se sometan íntegramente a las reglas del Derecho del Trabajo, Sindical y de la Seguridad Social, pese a integrar en sustancia un proyecto de empleo asociado que se desarrolla por cuenta propia (López i Mora (II), 2002).

Si se mira bien, dicha diversidad de estatutos profesionales entre los socios de las cooperativas de producción y los de las sociedades laborales tiene una repercusión inmediata, insoslayable, con respecto al impacto y a las posibilidades legales de aplicar, con sujeción a la ley, las NFOT. Si en el primer caso, sus socios trabajadores no están

sometidos a las limitaciones y garantías del ordenamiento del empleo asalariado, al producir por cuenta propia, frente a la situación inversa de quienes desarrollan su actividad como integrantes de una sociedad laboral aunque por cuenta ajena, las condiciones de trabajo y, con ellas, el impacto de las NFOT resultan ser más propicias y permeables en el primero de los casos que en el segundo de ellos. Y la razón es bien sencilla: las restricciones, los límites y contrapesos con respecto a la implantación de los métodos y técnicas de organización del trabajo resultan ser mucho más suaves y menores en las empresas cooperativas, toda vez que, por lo que respecta a esta vertiente interna y a esta clase de explotaciones, las condiciones laborales más arriba apuntadas, aplicando la normativa del Estado español y de sus las Comunidades Autónomas - competentes en sus respectivos territorios para disciplinar el empleo cooperativo, a diferencia de lo que sucede en el marco de las sociedades laborales que resultan ser de la exclusiva competencia estatal -, queda mucho más atenuada y dispositiva, con amplios espacios para la autorregulación interna.

Al hilo de este argumento, se puede apreciar con nitidez que la disciplina del empleo cooperativo en España ha transitado, oscilado y evolucionado, sin pronunciarnos ahora sobre este proceso, por tres etapas diferenciadas: en ese sentido, a mediados de la década de los años setenta del siglo pasado, el planteamiento más pujante fue el de aproximar, y mucho, el estatuto profesional de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, legislativa, judicial y doctrinalmente hablando, al de los asalariados por cuenta ajena (Ley de 1974 y Reglamento de 1978). En la década de los años ochenta, ya se puede vislumbrar una postura intermedia, tanto en la Ley estatal de 1987 como en los pronunciamientos generales de una buena parte de nuestras Comunidades Autónomas - no sin excepciones en determinados territorios (Andalucía, País Valenciano, Extremadura, Galicia), con sus arriesgadas apuestas por una clara o más difusa laboralización -; pero ya en la década de los años noventa, se observa tanto en la Ley estatal de 1999 como en la reformulación de sus planteamientos en relevantes y diferentes ámbitos autonómicos, por un repliegue y encuadramiento del trabajo cooperativo en los dominios del empleo asociado por cuenta propia, descartando la laboralidad de esta relación con todas sus consecuencias: con ello se allanará el camino para alejarlo de su incardinación en los esquemas y principios de la pura contratación asalariada, subordinada y por cuenta ajena.

4.2. La vertiente externa.

Si nos centramos en esta otra óptica, el razonamiento puede en buena medida volverse más o menos uniforme para las cooperativas de producción y las sociedades laborales. Relacionando su problemática con las NFOT, y tratando de identificar cuáles serían los puntos críticos que ambas explotaciones soportan al resultar un problema ya ajeno a la naturaleza y al encuadramiento contractual y profesional de sus socios, podemos señalar que éstos son susceptibles de centrarse en los siguientes extremos (López i Mora y Saragossà i Saragossà, 2001):

a) El primer foco de conflicto lo encontramos en la más destacada de las prácticas de la descentralización productiva: las contrataciones y subcontratas de obras o servicios y las concesiones administrativas; como ocurre con la transmisión de empresas o de unidades productivas más pequeñas, estamos en presencia de un fenómeno de doble dirección: y así, la organización de Economía Social, y esto será lo más frecuente, puede actuar como empresa dependiente y resultar uno de los anillos - o

puede que el único - de la trama descentralizadora (subcontratación de capacidad), o cabe justamente lo contrario, que sea ella la que se comporte como comitente principal. El ordenamiento cooperativo, con carácter general, tiene reglas aplicables para el primero de los casos pero nada establece respecto al segundo de ellos, tal vez porque en ese supuesto, cuando las empresas dependientes no son cooperativas y se sirven únicamente de asalariados por cuenta ajena, nadie puede discutir que sean normas laborales (artículo 42 del ET más lo dispuesto por la negociación colectiva) las que se ocupen de disciplinarlo: esta regla es plenamente operativa para las sociedades laborales y sus empleados, sean socios o no. Así las cosas, lo lógico es esbozar los principales aspectos críticos que, a nuestro juicio, presenta el primero de los temas.

Según el artículo 86.2 de la Ley estatal de cooperativas de 1999, “cuando una cooperativa de trabajo asociado cese, por causas no imputables a la misma, en una contrata de servicios o concesión administrativa y un nuevo empresario se hiciese cargo de éstas, los socios trabajadores que vinieran desarrollando su actividad en las mismas tendrán los mismos derechos y deberes que les hubieran correspondido de acuerdo con la normativa vigente, como si hubiesen prestado su trabajo en la cooperativa en la condición de trabajadores por cuenta ajena”; mediante esta asimilación legal y extensión aplicativa de reglas propias del Derecho del Trabajo se intenta asegurar, bajo ciertas condiciones, la continuidad en el empleo de los socios trabajadores en caso de sucesión o reversión de contratas, subcontratas o concesiones administrativas. Como se recordará, semejante garantía queda activada en términos generales cuando la negociación colectiva sectorial impone al nuevo empresario la obligación de asumir a los *trabajadores* que, pertenecientes a otras empresas prestatarias de los servicios anteriormente subcontratados y por ellos desarrollados, estén en situación de perder su empleo por sucesión o reversión de contrata, subcontrata o concesión administrativa. De este modo, y a tenor de lo establecido por el artículo 86.2 de la Ley estatal de cooperativas, los socios trabajadores que se encuentren en esa situación tienen derecho a ser recolocados como personal laboral de la nueva empresa adjudicataria, que debe reconocerles su antigüedad, salvo en lo que respecta al complemento salarial ligado a este concepto. Esta idea, sin embargo, se descarta en otras resoluciones por entender que ese derecho, que discurre en paralelo a la garantía de estabilidad prevista por el artículo 44 del ET, juega para los trabajadores asalariados pero no para los socios cooperativistas ya que la naturaleza de su contrato no es laboral, en sintonía con lo dispuesto por el artículo 1.1 del ET; en otras ocasiones se llega a idéntico resultado práctico añadiendo al anterior fundamento un nuevo argumento: el hecho de que la correspondiente legislación autonómica no recoja esa garantía de estabilidad y continuidad en el empleo, como sí lo hace la norma estatal .

Como se acierta a comprender a la luz de lo apuntado anteriormente, hay aquí suficiente materia como para que esté abierta la discusión y la polémica, lo que explica que, junto a nuevas reflexiones en torno al problema general de la sucesión o reversión de contratas, la doctrina se haya preocupado de este problema en su traslación al campo más estricto del empleo cooperativo. Dada la magnitud del problema sirva el dejarlo oportunamente situado con la exposición anterior, lo que no nos impide el apuntar un problema conexo pero que todavía no parece explorado: la sucesión o reversión de contratas o subcontratas producida exclusivamente entre empresas cooperativas con respecto a sus socios trabajadores.

Finalmente, cabe reseñar que si fuera una sociedad laboral la que actuase como contratista o subcontratista con respecto a otra empresa comitente, sea o no la principal,

al quedar toda su plantilla vinculada a esa organización de Economía Social mediante contrato de trabajo, tanto los socios como los que no lo son dispondrían de las garantías legales del artículo 42 del ET y de los beneficios reconocidos por algunos convenios colectivos, de modo que en caso de sucesión o reversión de contratas o subcontratas tendrían derecho a mantener el empleo en la empresa comitente.

b) Otro tema candente se refiere a la controvertida figura de la ETT; ello no obstante, debe reiterarse que con ella nos adentramos en una problemática de doble dirección, como se deduce de la lectura de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan estas empresas; y es precisamente en esa Disposición donde se intenta solucionar una de las dos caras del tema: el que se constituya una cooperativa como ETT- lo que es perfectamente posible si se cumplen todas las exigencias de la norma citada -, para poner a disposición de una empresa cliente sus trabajadores por cuenta ajena y/o sus propios socios cooperativistas, extremo éste último que plantea para nosotros más interrogantes. El otro enfoque es justamente el inverso: la utilización por las propias cooperativas, sean o no de trabajo asociado y actuando en calidad de empresas usuarias, de los servicios que presta cualquier ETT.

En ambos casos hay un problema común y que recibe un mismo tratamiento: el que plantean los trabajadores por cuenta ajena contratados para ser puestos a disposición de otra empresa; aquí juegan sin excesivas dificultades las reglas contenidas en la Ley 14/1994 y en su normativa de desarrollo. Con todo, habría un par de cuestiones a mencionar: la primera, de carácter programático, es dilucidar si pueden compatibilizarse las señas de identidad del cooperativismo - los llamados principios cooperativos - con la filosofía de la ETT, de modo que no haya ningún tipo de contradicción ideológica cuando una cooperativa de trabajo asociado se constituye en ETT o, en sentido contrario, cuando sea aquélla la que quiera utilizar mano de obra en misión de una ETT. El segundo debate afecta a una idea enraizada en la legislación cooperativa, tanto estatal como autonómica: los límites a la contratación de trabajadores por cuenta ajena; lógicamente este asunto afecta a las cooperativas de trabajo asociado que actúan como ETT, y su solución aparece dibujada en el primer apartado de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 14/1994, cuyo segundo párrafo sanciona que estas explotaciones “podrán contratar cuantos trabajadores precisen para ponerlos a disposición de las empresas usuarias de conformidad con lo establecido en los artículos 6, 8 y 10 de esta Ley, aunque el número de asalariados con contrato por tiempo indefinido supere el 10 por 100 del total de sus socios”, regla ésta que debe cohonestarse con lo establecido por el artículo 80.7 e) de la vigente Ley estatal de cooperativas, pese a que la idea de fondo resulte coincidente: los trabajadores por cuenta ajena, contratados para ser puestos a disposición de una empresa usuaria, no computan a la hora de fijar el contingente máximo de mano de obra asalariada que puede utilizar una cooperativa de trabajo asociado constituida como ETT.

Por lo que atañe a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, la Disposición Adicional Tercera de la Ley 14/1994 señala en su segundo apartado que “las relaciones entre la cooperativa que actúe como empresa de trabajo temporal y sus socios trabajadores o de trabajo, cuya actividad consista en prestar servicios en empresas usuarias, así como las correspondientes obligaciones de Seguridad Social, se regirán por lo previsto en la legislación aplicable a dicho tipo de sociedades”. Semejante proposición, pese a ser aparentemente claro lo que quiere decir - a estos sujetos no se les aplica el Título III de la Ley 14/1994, sino la normativa cooperativa -, no deja a nuestro juicio de suscitar determinadas dudas y problemas.

Tratándose de una sociedad laboral la resolución del problema resulta mucho más sencilla, ya que todos sus trabajadores, sean socios o no, disponen de un contrato de trabajo. Por lo tanto, esta compañía puede perfectamente constituirse en ETT, siempre que se respeten las prescripciones de Ley 14/1994 y poner a disposición a cualquiera de sus empleados; del mismo modo una sociedad laboral, en sentido contrario, puede requerir los servicios de cualquier ETT legalmente originada.

c) Enlazando con el tema anterior, y por pura coherencia, hay que referirse como nuevo punto crítico a la posibilidad de que una cooperativa, sea o no de producción, o una sociedad laboral incurra en la práctica de la cesión ilegal de trabajadores. Dicho tráfico puede producirse entre cooperativas o puede también ocurrir, siempre con relación a socios trabajadores o de trabajo - pues si se trata de asalariados por cuenta ajena habrá que aplicar lo dispuesto por el artículo 43 del ET -, que sea una cooperativa la cedente y otra empresa de distinta naturaleza la que se comporte como cesionario. Y es entonces cuando surge el mayor interrogante: esas actuaciones, de generarse, ¿permiten aplicar extensivamente las reglas previstas por el artículo 43 del ET? El asunto tiene una difícil solución, ya que si por un lado los socios trabajadores o de trabajo no son parte en una relación laboral definida por las notas del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores - lo que permitiría negarles la protección que brinda el artículo 43 de dicha ley -, por otro pueden encontrarse argumentos que avalen la tesis contraria; el primero es que si está permitido que una cooperativa funcione como ETT y ceda a sus socios trabajadores o de trabajo, habrá que admitir entonces que, de no cumplirse con los requisitos de la Ley 14/1994 y sus normas de desarrollo, estaremos asistiendo a una cesión ilegal en los términos del artículo 43 ET, aunque el tráfico de mano de obra societaria entre cooperativas seguramente introduce unos matices particulares sobre los que no podemos ahora detenernos.

La sociedad laboral, en cambio, genera menos problemas e incertidumbres, siempre por el mismo argumento: todos sus empleados, ya sean accionistas o partícipes o sólo simples asalariados por cuenta ajena, quedan sujetos a un contrato de trabajo; por consiguiente, si se produce tráfico ilegal de mano de obra habrá que aplicar sin fisuras el artículo 43 del ET, tanto en la hipótesis de que sea la sociedad laboral la empresa cedente como en el caso de actuar como cesionaria.

d) En último término, también el fenómeno de los grupos empresariales plantea algunos interrogantes. Con respecto a los trabajadores por cuenta ajena, parece claro que el debate fundamental se centrará en identificar al empresario a efectos de imputación de obligaciones y responsabilidades, siendo por lo tanto extensibles aquí las reflexiones generales avanzadas por la jurisprudencia y por la doctrina judicial con respecto a este tema. Y si se trata de socios trabajadores o de trabajo de una cooperativa, la discusión pivotará, a buen seguro, sobre los efectos que genera la libre circulación de estos sujetos entre las diversas sociedades que integran el grupo cooperativo (empresa madre o cabecera del grupo y empresas filiales), debiéndose tener en cuenta que los rasgos diferenciales del cooperativismo colorean el tema con unos tonos muy particulares, haciendo de ello una práctica en principio aceptable y transparente, de difícil encaje en el artículo 43 del ET y que se puede amparar en el ideario de este movimiento.

En relación con este tema, no puede tampoco pasarse por alto que en las cooperativas de segundo grado (artículo 77 de la Ley estatal) es perfectamente posible que se rompa con uno de los principios medulares del cooperativismo: el que cada socio disponga de un voto con independencia del valor de su participación en la actividad cooperativizada. Semejante planteamiento aparece recogido con una claridad meridiana por el artículo 26.6 de la Ley estatal - y también en algunas leyes autonómicas -, que habilitan a los estatutos sociales de las cooperativas de segundo grado para alterar ese postulado tan peculiar y característico de este movimiento; ni que decir tiene que de aprovecharse tal resquicio se deforma la idea de un funcionamiento plenamente democrático en estas organizaciones, atenuándose drásticamente la posibilidad de ejercer una fiscalización efectiva sobre los órganos de gobierno de las cooperativas de segundo grado, cuando no el control sobre aquellas cooperativas con menor actividad cooperativizada.

Cuestión distinta es que el consorcio empresarial esté formado total o parcialmente por sociedades laborales. Si así fuera resultaría aplicable, en línea de principio, la doctrina general sentada por nuestra magistratura en torno a la libre circulación de trabajadores en el seno de grupos de empresas y, cómo no, los casos y criterios para hablar de plantilla única en lugar de su segmentación en las diferentes explotaciones de ese consorcio articulado y dirigido por una empresa madre o cabecera de grupo; de nuevo, la presencia generalizada de contrataciones laborales en dicho supuesto explica esta muy condensada respuesta ante un fenómeno realmente complejo.

5.- Conclusiones provisionales.

A la luz de las reflexiones anteriores, podemos avanzar las siguientes ideas básicas con respecto al tema avanzado en esta ponencia:

1ª) Las empresas cooperativas de producción y las sociedades laborales, jurídica y laboralmente hablando, pueden en España ser instrumento y amplificar las potencialidades de las NFOT en sus dos vertientes más visibles, la interna y la externa.

2ª) De hecho, en su vertiente externa sirven para apuntarlas, lo que a su vez se confirma en su plano interno, el que mira a la empresa de puertas adentro.

3ª) Dichas explotaciones antes proporcionan elementos favorecedores que obstáculos serios a ese proceso.

4ª) De hecho, en su vertiente interna facilitan su desenvolvimiento, lo que se acentúa en el caso de las cooperativas de producción más que en las sociedades laborales, debido a las reglas jurídicas que disciplinan esa última forma de empleo.

5ª) El impacto de las NFOT viene lógicamente matizado por diversos factores: la dimensión de dichas empresas, el menor peso que en España tienen éstas en el sector industrial - ya que se concentran en los servicios y en la construcción - y a que resultan ser, según las estadísticas oficiales y los estudios más solventes, actividades intensivas en la utilización del factor trabajo pero mucho más depauperadas con respecto al recurso a las NTICs.

Bibliografía.

* ALBIZU, *Flexibilidad laboral y gestión de recursos humanos*, Ariel, Barcelona, 1997.

* ALEMAN PÉREZ, “Consecuencias de la flexibilidad y de la desregulación en la configuración del mercado de trabajo y en la ordenación de las relaciones laborales”, en Tezanos y Sánchez Morales (eds.), *Tecnología y sociedad en el nuevo siglo*, Editorial Sistema, Madrid, 1998.

* AA.VV., *Organización y métodos de trabajo*, Fernández Guerrero (coord.), Editorial Civitas, Madrid, 1ª edición 1998.

* CASTILLO, “¿De qué posfordismo me hablas? Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo”, *Sociología del Trabajo*, 21/1994, pp. 49-78.

* CASTILLO (comp.), *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988.

* DE PABLO, “Nuevas formas de organización del trabajo: una realidad variada y selectiva”, Documento de trabajo, 1995, UCM, Madrid, cuyo texto puede consultarse en www.ucm.es/BUCM/cee/doc/03010061.htm

* DEFOURNY, FABREAU, LAVILLE (Directores), *Inserción y Nueva Economía Social. Un balance internacional*, CIRIEC-España, 1997.

* HARRISON, *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*, Paidós, Barcelona, 1997.

* LINHART, “A propos du post-taylorisme”, *Sociologie du Travail*, 1/1993, pp. 63-74.

* LÓPEZ i MORA, (I), “Organizaciones de trabajo asociado y transmisión de empresas”, *Revista del CIRIEC-España, Legislación y jurisprudencia*, 9/1998, pp. 31-41.

* LÓPEZ i MORA (II), “La prestación de servicios en las cooperativas y en las sociedades laborales”, en la obra colectiva *Estudios jurídicos sobre la Economía Social*, Edita Marcial Pons y GEZKI (Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la Universidad del País Vasco), Madrid, 2002, pp. 38-118.

* LÓPEZ i MORA y SARAGOSSÀ i SARAGOSSÀ, “Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las sociedades laborales en el sistema económico”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa del CIRIEC-España*, 38/2001, pp. 7-31.

* MARTÍN ARTILES, “Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral”, en Miguélez y Prieto (coord.) *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, Madrid, 1999.