

LAS SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

FRANCISCA M^a FUENTES FERNÁNDEZ

Profesora Asociada de Derecho del Trabajo

Universidad de Huelva

EXTRACTO

La creciente relevancia alcanzada por las empresas de economía social en los últimos años, trae consigo que la problemática de las relaciones laborales en el seno de las mismas despierte un interés innegable.

El presente estudio se enmarca, por otra parte, dentro del proceso de expansión que viene experimentando el Derecho Laboral, toda vez que se aborda en el mismo la discutida “aplicación parcial” de esta rama del ordenamiento a la relación de trabajo del socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado.

De forma concreta, constituye objeto del mismo analizar las distintas circunstancias que, por su virtualidad suspensiva, pueden afectar, de un modo u otro, al normal desarrollo de la citada relación; al tiempo que se pretende poner de manifiesto las peculiaridades más destacadas de este régimen jurídico con respecto al régimen laboral común. Se efectúa dicho análisis a la luz de la normativa vigente sobre cooperativas, teniendo en cuenta la presencia de un doble marco normativo –estatal y autonómico– en esta materia; de ahí que se ponga especial énfasis en centrar el estudio en el ámbito de la comunidad autónoma andaluza– a través de la Ley 2/1999, de 31 de Marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, aunque sin perder de vista la legislación estatal, contenida en la Ley 27/1999, de 16 de julio, General de Cooperativas.

ÍNDICE

1. Introducción
2. El marco jurídico de aplicación
3. Las vicisitudes suspensivas de la relación de trabajo. Causas y efectos:
 - 3.1. La incapacidad temporal; 3.2. La maternidad o paternidad del socio trabajador, y la adopción o acogimiento; 3.3. La suspensión de la prestación por riesgo durante el embarazo; 3.4. Cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutivo. Excedencia forzosa, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo; 3.5. La excedencia; 3.5.1. La excedencia por cuidado de familiares; 3.5.2. La excedencia por cuidado de hijos; 3.5.3. La excedencia voluntaria; 3.6. Privación de libertad del socio trabajador; 3.7. Suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y derivadas de fuerza mayor
4. Aspectos procesales
5. Consideraciones finales

1. INTRODUCCIÓN

Como es sabido, las diversas acciones tendentes a potenciar las distintas fórmulas jurídicas de empresas autogestionadas o de economía social, encuentran su base en el art. 129.2 CE, que implica a los poderes públicos en la tarea de promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa, así como de fomentar a través de una adecuada legislación, las sociedades cooperativas, a la vez que se facilita el acceso de los trabajadores a la propiedad de los [medios de producción](#)¹.

Entre las principales modalidades de empresas autogestionadas destacan, junto a las Sociedades Anónimas Laborales, las Sociedades Cooperativas; dentro de éstas, van a centrar nuestra atención las cooperativas de Trabajo Asociado; y de forma específica, serán objeto de estudio las vicisitudes que en el seno de las mismas pueden afectar al normal desarrollo de [la prestación de trabajo](#)².

¹ La enorme expansión que han experimentado en los últimos tiempos las llamadas empresas de economía social aparece claramente conectada al frecuente cierre de pequeñas y medianas empresas y a las dificultades de algunos grupos de trabajadores para integrarse al mercado de trabajo. En este sentido, vid. ORTIZ LALLANA, C., La prestación laboral de los socios en las cooperativas de Trabajo Asociado, Bosch, 1989, págs. 2 y 3. Es frecuente así la transformación de empresas en crisis en cooperativas o Sociedades Anónimas Laborales, en aras de la conservación del empleo, al tiempo que se permite el acceso de los trabajadores a los medios de producción.

² La problemática de las relaciones laborales en las cooperativas de trabajo asociado ha sido objeto de interés en los últimos años, constituyendo parte central de numerosos estudios doctrinales; pueden consultarse, entre otros, PAZ CANALEJO, N., "Las Cooperativas de trabajo y las relaciones laborales", RT núms. 61 y 62, 1982; VALDES DAL RE, F., "Notas sobre el nuevo régimen jurídico de las cooperativas de trabajo asociado", REDT n 1, 1980; MONTOYA MELGAR, A., "Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de Trabajo Asociado", en Estudios en Homenaje al Profesor Bayon Chacon, 1980; ALONSO SOTO, F., "Las relaciones laborales en las cooperativas en España", REDT, n 20, 1984., entre otros.

Al abordar el tema que nos ocupa, es preciso tener en cuenta, con carácter previo, la posible coexistencia, en cuanto al personal que presta servicios en el seno de la cooperativa, de dos categorías diferentes, sometidas cada una de ellas a un régimen jurídico diferente. De un lado, se encuentran los trabajadores vinculados a la cooperativa en virtud de un contrato de trabajo, sea de duración indefinida o determinada³, que se hallan sometidos íntegramente al derecho del Trabajo⁴. Es, sin embargo, la relación del socio-trabajador⁵ la que reclama nuestro interés⁶, al tratarse de un “colectivo que se sitúa dentro de un proceso expansivo de esta rama social del Derecho que extiende la aplicación parcial de su normativa más allá del supuesto de hecho típico que configura el contrato de trabajo...”⁷. En este sentido, hay que decir que el hecho de que “la relación del socio-trabajador con la cooperativa no sea técnicamente un contrato de trabajo no significa, sin embargo, antes al contrario, que la legislación laboral no haya impregnado con sus soluciones normativas buena parte del régimen jurídico de aquélla”⁸. Ello responde a una finalidad de protección y tutela de estos sujetos, aunque de menor intensidad que el que se dispensa a los trabajadores por cuenta ajena.

³ Lo que se ha dado en llamar “plantilla externa” –vid. LÓPEZ MORA, V., “Modelos de trabajo asociado y relaciones laborales”, CIRIEC nº 13–, cuya utilización se contempla de forma restrictiva tanto en la Ley de Cooperativas Andaluza (art. 126.1) como en la Ley estatal (art. 80.7), al objeto de no desnaturalizar la cooperativa como asociación de trabajadores, como apunta ALONSO SOTO, op. cit., pág. 540.

⁴ Sin perjuicio de “ciertos derechos adicionales que se suman a los propios de los trabajadores comunes” que les reconoce la legislación cooperativa, tal como señala ORTIZ LALLANA, C, op. cit., pág. 28.

⁵ Como afirma ALONSO SOTO, la figura del socio-trabajador es esencial en la cooperativa, ya que ésta puede o no tener trabajadores asalariados, pero en todo caso debe tener socios, op. Cit., pág. 543; en este sentido, se exige un número mínimo de tres socios en las cooperativas de primer grado (art. 9 LCA y 8 LC) frente a los cinco que exigía la normativa anterior.

⁶ Sin ánimo de entrar en la tradicional discusión sobre la naturaleza jurídica de esta relación, que ha dado lugar a opiniones enfrentadas en el seno de la doctrina –las cuáles se sitúan en torno a tres posturas, según se conciba la relación como laboral, societaria o mixta–, pueden consultarse al respecto, entre otros, ECHEVARRÍA MAYO, B., “Las relaciones asociativas y el contrato laboral”, Documentación Laboral nº 31, págs 50 y ss.; DUEÑAS HERRERO, L.J., “El ámbito subjetivo de las cooperativas de trabajo asociado”, I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales, 1998, Lex Nova, 1999, pág. 282 y ss; SANTIAGO REDONDO, K.M., “Una primera lectura laboral de la nueva Ley General de Cooperativas”, I Congreso de Castilla y León..., pág. 260; LUJÁN ALCÁRAZ, “El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio”, Aranzadi Social nº 10, 1999. Pese a que ha querido reflejarse aquí la existencia del debate, la presente Ley estatal de Cooperativas da por resuelta la polémica, al afirmar con rotundidad el carácter societario de la misma (art. 80).

⁷ Así lo afirma ORTIZ LALLANA, y añade que lo importante es la protección del trabajo personal en todas sus modalidades y la persona de quien lo realiza, op. cit. Págs. 48-9.

⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del derecho del Trabajo”, Relaciones Laborales, nº 7/8, abril, 2000.

2. EL MARCO JURÍDICO DE APLICACIÓN

La tarea que abordamos, y en los términos que se ha planteado, exige, antes de nada, determinar cuál es el marco legislativo en el que debemos situarnos. Partiendo de esta consideración, debe señalarse que la normativa aplicable actualmente se encuentra contenida en la Ley 27/1999, de 16 de Julio, de Cooperativas⁹ (en adelante, LC). No obstante lo anterior, debe tenerse presente que la asunción de competencias en la materia por algunas Comunidades Autónomas¹⁰, determina que el ámbito de aplicación de la citada Ley quede circunscrito a aquellas cooperativas cuya actividad se realice en diversas Comunidades Autónomas, salvo en los casos en que sólo en una de ellas desarrolle su actividad principal (art. 2 LC); al mismo tiempo, resulta obligado tener en cuenta la presencia de las diferentes leyes autonómicas en sus respectivos ámbitos de competencias¹¹.

En cualquier caso, hay que advertir que no se pretende aquí entrar en el análisis pormenorizado de cada una de las leyes autonómicas; nuestra atención se centrará, sin renunciar al análisis comparativo con la ley estatal, en el estudio de la Ley 2/1999, de 31 de Marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas¹² (en adelante, LCA) –en virtud de las competencias asumidas en el Estatuto de Autonomía¹³–; a este respecto, interesa señalar que ésta norma resultará de aplicación a las cooperativas radicadas y que realicen su actividad principal en la Comunidad Autónoma de Andalucía (art. 1º)¹⁴.

⁹ BOE de 17 de julio. La actual Ley de Cooperativas ha venido a sustituir a la Ley 3/1987, de 2 de Abril (BOE de 8 de Abril).

Debe señalarse que los recientes cambios legislativos que se han producido en nuestro ordenamiento jurídico han venido a responder a la necesidad de adaptación a la normativa comunitaria, con la finalidad de dar respuesta a “los grandes desafíos económicos y empresariales que representa la entrada en la Unión Monetaria europea”, tal como se expresa en la propia Exposición de Motivos de la Ley 27/99. Sobre las últimas iniciativas llevadas a cabo en el ámbito europeo en la materia, dirigidas al fomento de la economía social, puede consultarse a ORTIZ LALLANA, C., “Autoempleo y fomento del espíritu empresarial en la Unión Europea”, Relaciones Laborales, nº7-8, 2000.

¹⁰ Al amparo del art. 149. 3 CE, a cuyo tenor, las materias no atribuidas expresamente al Estado podrán corresponder a las Comunidades Autónomas en virtud de sus respectivos Estatutos.

¹¹ Pueden citarse, a título de ejemplo, las siguientes: en Cataluña, el D.Leg. 1/1992, de 10 de febrero (DOGC de 2 de marzo); en el País Vasco, Ley 4/1993, de 24 de junio (DOGV de 30 de junio); en Navarra, la Ley Foral 12/1996, de 2 de julio (BON del 19 de julio); en Extremadura, Ley 2/1998, de 26 de marzo (BOE de 29 de mayo); en la Comunidad Valenciana, D.Leg. 1/1998 de 23 de junio (DOGV del 30 de junio); en Galicia, la Ley 5/1998, de 18 de diciembre (DOG de 30 de diciembre); en Aragón, la Ley 9/1998, de 22 de diciembre (BOA de 31 de diciembre); en Madrid, la Ley 4/1999, de 30 de marzo (BOCM de 14 de abril); en Andalucía, la Ley 2/1999, de 31 de marzo (BOJA de 20 de abril).

¹² BOJA de 20 de abril. La presente Ley deroga la anterior Ley 2/1985, de 2 de mayo.

¹³ Vid. los arts. 13.20 y 69.1 del Estatuto Autonómico Andaluz.

¹⁴ Sobre las relaciones entre ambas legislaciones, estatal y autonómica, vid. CASAS BAAMONDE, M.E., “Régimen jurídico de cooperativas: distribución competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas”, VVAA, Primeros Encuentros Cooperativos de la U. País Vasco, ed. Gobierno Vasco, 1986.

3. LAS VICISITUDES SUSPENSIVAS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. CAUSAS Y EFECTOS

Como es sabido, en las cooperativas de trabajo asociado, la relación de trabajo del socio-trabajador puede verse afectada durante su vigencia por distintas vicisitudes modificativas que alteren su normal desenvolvimiento.

Tales circunstancias, al igual que sucede con el contrato de trabajo, poseen la virtualidad de *suspender temporalmente la obligación y el derecho del socio a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación*¹⁵, –es decir, los efectos típicos que se derivan de la relación–; y aparecen enumeradas, por lo que respecta a la legislación estatal sobre cooperativas, en el art. 84.1 de la Ley 27/99 (LC), cuyo régimen jurídico, como se verá, difiere notablemente, en muchos aspectos, del que nace del ET.

Por lo que se refiere a la legislación andaluza, y a diferencia de su antecesora –la Ley de 1985¹⁶–, la vigente Ley 2/99 ha optado por realizar una enumeración expresa de las causas a las que se reconoce eficacia suspensiva, al tiempo que se regulan de forma explícita los efectos que las mismas generan (art. 124), de un modo muy similar al que recogen los arts. 45 y ss. ET., aunque se contemplan algunas especificaciones no exentas de interés. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que el ordenamiento laboral común opera como norma mínima en orden a la regulación de los derechos y obligaciones del socio –en virtud de lo que preceptúa el art. 123.1 LCA¹⁷–, de lo que se derivan importantes consecuencias prácticas, como habrá ocasión de comprobar; sobre todo si se tiene en cuenta que en la legislación estatal sobre cooperativas no existe una regla de estas características, que contenga una remisión semejante; lo cual tiene una enorme relevancia, por cuanto va a marcar considerables diferencias en numerosos aspectos, entre el grado de protección que se otorga al socio-trabajador por la norma andaluza y el que se dispensa por la legislación estatal en esta materia.

¹⁵ Art. 124.1 LCA y en términos semejantes, el art. 84.1 LC.

¹⁶ La Ley 2/85 de 2 de mayo se limitó a disponer (art. 77) una remisión general al derecho laboral en orden a la regulación de los derechos y deberes laborales del socio-trabajador, procurando así, y al menos en este aspecto, un régimen jurídico para el socio-trabajador coincidente con el del trabajador por cuenta ajena. En este sentido, vid. GONZÁLEZ DE PATTO, R., “El nuevo régimen jurídico de las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: ambivalencias en el proceso de laboralización del socio-trabajador”, *Temas Laborales* n 53/00, pág. 73.

¹⁷ Este precepto dispone que “las líneas generales relativas a ... las excedencias o cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo en régimen cooperativo, y en general cualquier otra materia vinculada a los derechos y obligaciones del socio como trabajador, deberán ser regulados por los estatutos y por acuerdo de la Asamblea General, respetando las disposiciones de este Capítulo y los derechos y garantías legalmente establecidos en el derecho laboral común”.

3.1. La incapacidad temporal

La primera de las causas de suspensión de la relación, que aparece enunciada tanto en la LCA como en la LC, es la incapacidad temporal del socio-trabajador, que viene a coincidir con la causa reseñada en el art. 45.1 c) ET; la falta de determinación legal del período de suspensión por este motivo obliga a acudir a la normativa de Seguridad Social a efectos de determinar la duración máxima de esta situación¹⁸.

Sin embargo, deben realizarse algunas puntualizaciones; así pues, por lo que respecta a la legislación andaluza, la señalada remisión general al derecho laboral debe comportar la aplicación del régimen previsto para el contrato de trabajo; de lo que se deduce, conforme a lo dispuesto en el art. 48.2 ET, que los efectos de la suspensión, con reserva del puesto de trabajo, subsistirán durante un período de dos años cuando, conforme a las normas de Seguridad Social, se extinga esta situación por declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, en el caso de que a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo.

No puede afirmarse lo mismo en relación con el régimen establecido en la actual legislación estatal de cooperativas (LC), que en este punto se aparta sustancialmente del derecho laboral; según se desprende del art. 84.2, párr.2º, “en el supuesto de incapacidad temporal si, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social, el socio trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente, cesará el derecho de reserva del puesto de trabajo, y si fuese absoluta o gran invalidez, se producirá la baja obligatoria del socio trabajador”¹⁹.

El contenido de esta norma, como puede observarse, choca abiertamente con la actual normativa laboral, a raíz de la regla contenida en el art. 48.2, que impide la extinción de la relación cuando se den los presupuestos exigidos; tal

¹⁸ De tal modo que, si la incapacidad es debida a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo tiene una duración máxima de “doce meses prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos el trabajador puede ser dado de alta medica por curación” (128.1 a) LGSS), sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 131 bis; cuando la situación de incapacidad obedezca a “los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo, la duración máxima será de seis meses prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnostico de la enfermedad” (de acuerdo con el apdo.b) del art. 128.1 LGSS (RDLeg. 1/1994, de 20 de junio, según la redacción introducida por la ley 42/1994 de 30 de diciembre). Sobre la relación entre las normas de Seguridad Social y las normas laborales, vid. los estudios de VIDA SORIA,J., *La suspensión del contrato de trabajo*, Madrid, 1965; del mismo autor vid. “Suspensión del contrato de trabajo”, en *Comentarios a las leyes laborales*, vol. IX, Madrid, 1983; y “La incapacidad temporal del trabajador como causa de suspensión del contrato de trabajo”, *Tribuna Social*, nº 44-45, 1994; GARCÍA NINET,J.I., “La Incapacidad Temporal”, en *VV.AA., La incapacidad temporal*, Tecnos, Madrid, 1996.

¹⁹ Sobre este particular, Vid. GONZÁLEZ DE PATTO, op. cit., pág. 74.

situación es fruto, sin duda, de la opción por trasladar a su contenido el texto literal de su precedente –el art. 122 de la ya derogada Ley 3/87–; la dicción de este último, en efecto, se hacía coincidir con el régimen común de las relaciones laborales²⁰, en una anterior redacción estatutaria²¹.

Es de lamentar que, con ocasión de la última reforma legislativa llevada a cabo hace escasamente dos años, el legislador perdiese la oportunidad de aproximarse al derecho laboral vigente, y en su lugar, haya optado por mantener literalmente el texto de la norma anterior, sin preocuparse por incorporar en su articulado el actual contenido del art. 48.2 ET como excepción a la previsión extintiva²²; todo lo cual, como resulta fácil deducir, redundaba en evidente detrimento de los niveles de protección del socio trabajador incluido en el ámbito de aplicación de esta ley²³.

3.2. La maternidad o paternidad del socio trabajador y la adopción o acogimiento de menores de cinco años

Se contemplan tales causas suspensivas en los arts. 124.1 b) LCA y 84.1 b) LC, en consonancia con el art. 45.1 d) ET, en relación con el 48.4. ET.

En lo atinente a la legislación andaluza, el primer dato que merece ser destacado es nuevamente la ausencia de determinación legal del período máximo durante el que la prestación de trabajo del socio pueda estar suspendida por esta causa; esto conduce, una vez más, a la necesidad de atender a lo dispuesto en la normativa laboral común, como norma mínima aplicable según el mandato del ya citado art. 123.1 LCA, garantizando la equiparación a los mínimos de protección otorgados por el ordenamiento laboral²⁴.

²⁰ Así lo pone de manifiesto ORTIZ LALLANA, C., en referencia a la Ley 3/87, que es una regla semejante al “régimen común de las relaciones laborales donde la invalidez absoluta y gran invalidez son causas de extinción del contrato de trabajo”, La prestación laboral de los socios en las cooperativas de Trabajo Asociado, Bosch, 1989, pág.69. Vid. también al respecto, ORTIZ LALLANA, C., La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física de cumplimiento, Madrid, 1983.

²¹ Esto es, con anterioridad a las reformas introducidas por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

²² Téngase en cuenta que el art. 49.1 e) ET contempla como causas de extinción contractual “...la gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2”; mientras que del tenor del art. 84.2 se desprende que una vez dictada la resolución que declara la situación de invalidez permanente, la relación de trabajo se “extingue”, al cesar la reserva del puesto de trabajo. Aunque también se ha apuntado que puede tratarse de una “suspensión ciertamente atípica, cuyos efectos podrían ser similares a los de la excedencia voluntaria, de manera que, al cesar el derecho a la reserva del puesto de trabajo, la expectativa del socio al reingreso estaría condicionada a la existencia de un puesto de trabajo vacante de igual o equivalente categoría y compatible con su capacidad”, GONZALEZ DE PATTO, R., op. cit., pág. 75.

²³ Situación que también podía haberse salvado de haber expresado la remisión a la legislación laboral como norma mínima, al igual que ocurre en la LCA.

²⁴ Sin perjuicio de que esta regulación pueda ser mejorada en cada caso concreto a través de lo dispuesto en los correspondientes Estatutos o mediante Acuerdo de la Asamblea General.

En consecuencia, cabe afirmar que el período máximo de suspensión de la prestación de trabajo, en el supuesto de parto será de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo; en cuanto a la distribución del periodo de suspensión, ésta se realizará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; tal como se desprende del art. 48.4 ET, tras la nueva redacción operada por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre²⁵.

La duración del periodo de suspensión será la misma en los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, en los términos establecidos en la ley²⁶.

Por lo que respecta al ámbito de la Ley estatal, hay que reseñar que la misma es fiel reflejo de la norma laboral de referencia –art. 48.4 ET–, ya que se caracteriza por incorporar a su texto la redacción textual del precepto estatutario –como es obvio, la redacción anterior a la entrada en vigor de la Ley 39/99, de fecha posterior a aquélla–; por consiguiente, sin incorporar las importantes reformas que introduce ésta última. Este último dato, unido a la ausencia de remisión al ordenamiento laboral por parte de la Ley General de Cooperativas –a efectos de una posible aplicación del régimen laboral en estos aspectos–, hubiese podido suponer un obstáculo en la equiparación de los derechos del socio trabajador con el estatus jurídico de los trabajadores comunes. La Ley 39/1999, sin embargo, vino a eliminar tales barreras, ya que de forma explícita, hizo extensiva su aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas, durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, así como la nueva situación de riesgo durante el embarazo²⁷.

²⁵ (BOE 6 de noviembre). La Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras vino a introducir importantes novedades en el régimen jurídico de la suspensión por maternidad, adopción o acogimiento...; entre las más destacadas, se pretende facilitar el acceso del padre al cuidado del hijo desde su nacimiento o incorporación a la familia, al poder disfrutar (a opción de la mujer) hasta un máximo de diez semanas, permitiendo que este disfrute se realice simultáneamente con la madre (Vid. Exposición de Motivos de la Ley). Para un estudio más detallado del tema, pueden consultarse, entre otros, los estudios de RODRÍGUEZ-PINERO, M., “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” (I), (II) y (III), RL, 17, 18 y 19 respec., 1999; BALLESTER PASTOR, M.A., La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso, Tirant lo blanch, Valencia, 2000; GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La reciente Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, RL nº 24, 1999.

²⁶ Frente a la regulación anterior, la actual normativa no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años (o mayores de esta edad discapacitados o minusválidos...); precisamente uno de los objetivos perseguidos por la Ley 39/99 ha sido la asimilación de la suspensión por adopción o acogimiento a la motivada por maternidad biológica.

²⁷ Vid. Disposición Adicional 1ª de la Ley.

En consecuencia, nada impide afirmar que existe una total similitud entre el régimen del socio trabajador y el de los trabajadores por cuenta ajena en lo referente al ejercicio de este **tipo de derechos**²⁸.

3.3. La suspensión de la prestación debido a la situación de riesgo durante el embarazo

La extensión de la aplicación de la Ley 39/1999 al ámbito de las cooperativas, en virtud de la DA 1ª de la misma –como se ha señalado–, comporta la necesaria consideración como causas suspensivas de la prestación de trabajo, de determinadas situaciones no contempladas en la normativa sobre cooperativas –ni en la LC ni tampoco en la LCA–, y que fueron creadas por la citada Ley 39/1999. Nos referimos a la situación de suspensión por riesgo **durante el embarazo**²⁹, concebida para aquellos “supuestos en los que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos del art. 26.3 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados” (Art. 134 LGSS)³⁰.

La suspensión de la prestación de trabajo se prolongará “durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado”(art. 26.3 LPRL).

Nos encontramos, por tanto, ante una circunstancia que permite la suspensión de la prestación de trabajo, exigible desde la posición del socio-tra-

²⁸ En contra de la opinión de GONZÁLEZ DE PATTO, R., op. cit., pág.75, quien considera que las modificaciones de la Ley 39/99 no serán directamente aplicables a los socios trabajadores salvo “transposición” de las mismas a través de los Estatutos o Reglamento de Régimen Interno de cada cooperativa.

²⁹ Se trata de una causa de suspensión que fue incorporada al art. 45.1 d) ET por el art. 6º de la Ley 39/1999.

³⁰ El art. 134, junto con el 135, ambos de la LGSS, integran un nuevo Capítulo IV, incorporado al Título II LGSS por el art. 14 de la Ley 39/1999; en ellos se regulan los requisitos y el contenido de la prestación económica que otorga el sistema de Seguridad Social ante esta nueva contingencia. Sobre esta nueva causa de suspensión de la relación laboral, que además se protege como contingencia de Seguridad Social, vid. los estudios de MIÑAMBRES PUIG, C., “La protección social en el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales”, n 19, 1999; GONZÁLEZ ORTEGA,S., “Seguridad Social y riesgo por embarazo”, Ponencia a las XI Jornadas Catalanas de Derecho Social, Barcelona, Marzo, 2000; LOUSADA AROCHENA,J.F., “La protección de la salud de las trabajadoras embarazadas, parturientas o en período de lactancia”, Actualidad Laboral,1998 PANIZO ROBLES, A., “La Ley sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y su incidencia en la Seguridad Social”, Revista de Estudios Financieros, n 57, 1999.

bajador; puede afirmarse entonces que el grado de protección de éste es plenamente equiparable –al menos en estos aspectos– al del trabajador por cuenta ajena.

3.4. Cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutivo. Excedencia forzosa, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo

A pesar de que ambas causas –el cumplimiento del servicio militar³¹, por un lado; y la excedencia forzosa, por otro lado– obedecen a situaciones diferentes y aparecen contempladas cada una de ellas por separado en sendos apartados c) y e), respectivamente, del art. 84.1 LC, esta norma, en cierto modo, las unifica en lo que a sus consecuencias jurídicas se refiere³²; en tanto que dispensa un tratamiento conjunto para tales situaciones, al asignar unos efectos jurídicos comunes en ambas circunstancias.

En este sentido, tras proclamar que los derechos y obligaciones que durante estas situaciones suspensivas se reconozcan a los socios-trabajadores afectados por las mismas, serán los establecidos en la LC para los socios (art. 84.4.2); se introducen, no obstante lo anterior, algunas excepciones, tales como el derecho a "percibir anticipos y retornos, el derecho al voto y a ser elegidos para ocupar cargos en los órganos sociales". Al mismo tiempo que se hace hincapié en algunas obligaciones del socio, como el deber de guardar secreto sobre aquellos asuntos y datos que puedan perjudicar los intereses sociales de la cooperativa". Se añade también que, si mientras permanecen en situación de suspensión "la Asamblea General, conforme a lo establecido en el número 2 del artículo 46, acordara la realización de nuevas aportaciones obligatorias, estarán obligados a realizarlas" (art. 84.4 párr. 2º LC)³³.

Por otro lado, se contempla expresamente el deber de reincorporación al puesto de trabajo, señalando, con carácter común para ambas situaciones, que la misma ha de producirse en el plazo máximo de un mes a partir de la cesación en el servicio, cargo o función (art. 84.2, párr. 3º LC)³⁴.

³¹ Prevista en el art. 45.1 e) ET, debe recordarse que esta causa se encuentra suspendida, a partir de 31 de diciembre de 2001, por R.D. 342/2001, de 4 de abril.

³² Y ello es así "aun cuando en el régimen laboral común, suspensiones y excedencias son figuras jurídicas diferentes que generan consecuencias distintas para el trabajador", tal como señala ORTIZ LALLANA, C., op. cit. pág. 71.

³³ Siguiendo a ORTIZ LALLANA, op.cit., pág. 71, se trata de consecuencias que "no derivan, sin duda, de la condición de trabajador, sino de la propia condición de socio, a la que se refieren".

³⁴ Mientras que, si atendemos a lo dispuesto en la normativa laboral, puede observarse cómo el plazo que se establece a tal efecto en el art. 48.3 ET es de treinta días naturales, por lo que en este aspecto concreto existe cierta diferencia, aunque mínima, con respecto al régimen de los trabajadores por cuenta ajena.

En cuanto al ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, es de destacar, como denominador común a las restantes causas de suspensión que enuncia el art. 125 LCA, la falta de determinación del plazo máximo dentro del que habrá de producirse la reincorporación del socio al trabajo; por lo que una vez más, debe estarse a lo dispuesto en los correspondientes Estatutos de la cooperativa o a los términos del acuerdo adoptado por la Asamblea General, en su caso; y esta regulación, como se ha reiterado en los anteriores epígrafes, deberá respetar el régimen contenido en la legislación laboral común.

3.5. La excedencia

En el análisis de las diversas causas de excedencia que a continuación se expresan, nos enfrentamos de nuevo a la tarea de abordar su contenido tanto en el marco legislativo estatal como en el autonómico, pues como se verá, tampoco muestran una total coincidencia a la hora de enumerar las causas que permiten el disfrute de este derecho.

3.5.1. La excedencia por cuidado de familiares

El reconocimiento de este motivo de excedencia –no contemplado en las leyes de cooperativas que aquí se analizan– se debe igualmente a la Ley 39/99³⁵, que vino a adicionar de esta forma una nueva causa de excedencia a las ya previstas, tanto en la Ley de Cooperativas Andaluza como en la Ley estatal³⁶.

En concreto, la causa de excedencia que se introduce trata de responder a la necesidad del trabajador de atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida (art. 46.3 ET)³⁷.

3.5.2. La excedencia por cuidado de hijos

En lo atinente a la excedencia por cuidado de hijos –objeto de regulación en el art. 46.3 ET³⁸–, debe destacarse, ante todo, su ausencia entre las causas legales de suspensión enunciadas en la lista de la LC, así como de la LCA³⁹.

³⁵ Vid. Art. 4º de esta Ley.

³⁶ En este sentido, cabría realizar una reflexión semejante a la que se acaba de exponer en el apartado referido a la maternidad, en tanto que la Ley 39/99 vuelve a convertirse en pieza clave para el reconocimiento y ejercicio de estos derecho en el marco de las cooperativas, y muy especialmente en lo que se refiere al ámbito estatal .

³⁷ Se establece que el período de excedencia tendrá una duración no superior a un año. Del mismo modo, en relación con la necesidad de posibilitar el cuidado de familiares, y de esta forma, compaginar la vida laboral y familiar, puede tenerse en cuenta lo dispuesto en los apdos. 3 y 5 del art. 37 ET sobre permisos retribuidos y reducción de jornada, respectivamente.

³⁸ Por un período de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo.

³⁹ Efectivamente, se aprecia que no aparece contemplada en el articulado de la LCA ni de la LC.

No obstante lo anterior, puede afirmarse que su aplicación a los socios-trabajadores incluidos en el ámbito de la LCA está fuera de toda duda; así se deduce, tanto por aplicación de lo dispuesto en el 123.1 LCA –en cuanto a la consideración del ET como norma mínima–, como por imperativo de la DA 1ª Ley 39/99.

En el ámbito de aplicación de la legislación estatal, sin embargo, la ausencia de una previsión semejante en la LC situaría, en un primer momento, a los socios trabajadores en un plano inferior de protección, en modo alguno justificada; no obstante, si bien es patente la escasa influencia que, a tenor de lo anterior, hubiera podido tener el ordenamiento laboral en este aspecto de la relación del socio trabajador, la entrada en vigor de la Ley 39/99 vino a significar la corrección de esta deficiencia, haciendo extensibles, como se ha indicado, los derechos reconocidos en la misma a los socios-trabajadores de las sociedades cooperativas.

3.5.3. La excedencia voluntaria

De forma muy escueta, la LCA se limita a reconocer que los socios trabajadores podrán disfrutar de la excedencia voluntaria –con la exigencia de contar al menos con dos años de antigüedad en la entidad–, pero sólo en el caso de que tal posibilidad aparezca contemplada en los Estatutos sociales o reflejada en un acuerdo de la Asamblea General (124.6 LCA). Pese a la parquedad de la norma, hay que entender que los aspectos de la excedencia no abordados de forma explícita se integrarán conforme a la [normativa laboral](#)⁴⁰.

Por lo que respecta a la LC estatal, se manifiesta en la misma línea, aunque sin exigir periodo alguno de antigüedad y añadiendo, por otra parte, algunas precisiones; por ejemplo, se indica que la duración máxima de la excedencia voluntaria habrá de ser establecida por el Consejo Rector, a no ser que ya estuviese fijada en los Estatutos, en el Reglamento de Régimen Interno o por la Asamblea General. Y en relación a los socios que se hallen en situación de excedencia, se les garantizan los demás derechos y obligaciones como socio, aunque se [preceptúan una serie de limitaciones](#)⁴¹.

3.6. Privación de libertad del socio mientras no exista sentencia condenatoria

Se trata de una causa de suspensión prevista en los arts. 124.1 e) LCA y 84.1 d) LC, de cuya lectura se evidencia una absoluta identidad con la regu-

⁴⁰ De nuevo en virtud de la aplicación del art. 123.1 LCA.

⁴¹ Se exceptúan los derechos relativos a la percepción de anticipos y retornos, el derecho al voto y a ser elegidos para ocupar cargos en los órganos sociales; asimismo, se expresa que no detentan un derecho a la reserva del puesto, sino un derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produjeran en la cooperativa en puestos de trabajo iguales o similares al suyo (art. 84.6 LC).

lación proveniente de la legislación laboral común (art. 45.1 g) ET); se entiende por tanto, que la situación suspensiva se verá prolongada hasta tener lugar el pronunciamiento del órgano judicial competente. Llegado este momento, si la sentencia es absolutoria para el trabajador, pone fin a la suspensión de la prestación, con la consiguiente reanudación de la relación laboral; mientras que si es condenatoria, no implica una extinción automática de la relación; sino que ésta tendrá lugar al producirse el necesario número de faltas de asistencia para que el empresario pueda actuar conforme a lo previsto en los arts. 54.2 a) ET, que **le permite proceder al despido disciplinario**⁴².

7. Suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor

Se refiere a ellas el art. 84.1 f) LC y en términos idénticos, el art. 124.1 h) y g) LCA. El rasgo más destacado que presenta esta regulación con respecto al ordenamiento laboral común, es el relativo al procedimiento que se articula a efectos de llevar a cabo la pretendida suspensión de la relación de trabajo; en este sentido, se puede apreciar una diferencia sustancial con el derecho laboral, por cuanto **se atribuye a la Asamblea General**⁴³ la competencia para “declarar la necesidad de que, por alguna de las mencionadas causas, pasen a la situación de suspensión la totalidad o parte de los socios trabajadores que integran la cooperativa, así como el tiempo que ha de durar la suspensión y designar los socios trabajadores concretos que han de quedar en **situación de suspensión**” (arts. 84.3 LC y 124.3 LCA)⁴⁴. Como puede apreciarse, la legislación sobre cooperativas –en el plano estatal y autonómico– se aparta sensiblemente del procedimiento administrativo que se articula en el art. 47 ET, **en relación con el 51 ET**⁴⁵. Como es sabido, conforme a lo previsto en dichos preceptos, resulta obligado obtener la preceptiva autorización administrativa conforme al procedimiento de regulación de empleo, estando atribuida a la Autoridad laboral la competencia para autorizar o denegar la medida **solicitada**⁴⁶.

⁴² Vid. en este sentido, MARTIN VALVERDE, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 10ª edic., pag. 696.

⁴³ "salvo previsión estatutaria" (inciso que introduce la LC, no así la LCA).

⁴⁴ La LCA añade que "los socios suspendidos estarán facultados para solicitar la baja voluntaria en la entidad, que se calificará como justificada".

⁴⁵ El art. 47.1 ET remite al procedimiento establecido en el art. 51 ET y normas de desarrollo para los despidos colectivos por estas mismas causas, "excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán"; de la misma manera, se prevé también la reducción de los plazos a la mitad y la documentación justificativa se limitará a la estrictamente necesaria.

⁴⁶ Vid. también el RD 43/1996, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (BOE de 20 de febrero).

4. ASPECTOS PROCESALES

Conviene realizar, llegados a este punto, algunas observaciones sobre diversos aspectos de carácter procedimental que revisten, a mi modo de ver, particular interés.

La primera de las cuestiones, de importancia capital, que se plantea en el terreno procesal, es la referida a la determinación del orden jurisdiccional competente para el conocimiento y resolución de aquellos litigios que se puedan promover en relación con los derechos y obligaciones que derivan de la prestación de trabajo del socio-trabajador.

En este sentido, interesa reseñar, antes de nada, que la Ley estatal de Cooperativas distingue un doble cauce jurisdiccional, en función de la cuestión objeto del litigio; de tal forma que, aparecen sometidas al Orden Social de la Jurisdicción “las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios **trabajadores, por su condición de tales**”⁴⁷; mientras que “los conflictos no basados en la prestación de trabajo, o sus efectos, ni comprometidos sus derechos en cuanto aportante de trabajo..., estarán sometidos a la **Jurisdicción del Orden Civil**”⁴⁸.

En lo que concierne al ámbito de la Ley de Cooperativas andaluza, sin embargo, hay que decir que el tenor de la misma no permite extraer una conclusión tan inequívoca como en el caso de la Ley estatal, en tanto que se omite cualquier referencia general a la competencia de la Jurisdicción Social; no obstante lo anterior, si se acude a lo dispuesto en la legislación procesal, la lectura de la Ley de Procedimiento Laboral no ofrece lugar a dudas, a la hora **de proclamar la competencia del Orden Jurisdiccional Social**⁴⁹ de la Jurisdicción para el conocimiento y resolución de **este tipo de controversias**⁵⁰.

⁴⁷ De esta manera, se establece que “La remisión a la Jurisdicción del Orden Social atrae competencias de sus órganos jurisdiccionales, en todos sus grados, para conocimiento de cuantas cuestiones litigiosas se susciten entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio trabajador relacionadas con los derechos y obligaciones derivados de la actividad cooperativizada” (art. 87. 1 Ley 27/1999). La derogada Ley 3/1987 General de Cooperativas, en su art. 125.2 incluso detallaba “con ánimo descriptivo” diversos tipos posibles de objetos litigiosos: cese de la condición de socio trabajador, suspensiones y excedencias, etc., –como indica MONTOYA MELGAR y OTROS en Curso de Procedimiento Laboral, Tecnos, 5ª ed., pág. 52.

⁴⁸ Tal como dispone el art. 87.2 LC.

⁴⁹ Únicamente se efectúa una remisión al Orden Social de forma expresa, en materia disciplinaria, en lo concerniente a la impugnación de las sanciones que pudieran serle impuestas al socio-trabajador, añadiendo que se realizará conforme al procedimiento y plazos de la LPL (art. 122.4 LCA).

⁵⁰ El art. 2 ñ) del TRLPL (RDLeg. 2/1995, de 7 de Abril), es del siguiente tenor: “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre la sociedades cooperativas de trabajo asociado o anónima laborales y sus socios trabajadores, por su condición de tales” .

La atribución de la competencia a la Jurisdicción Social se ve reforzada, además, por la DA 5ª LPL, que establece la supletoriedad del proceso ordinario en la tramitación de las cuestiones contenciosas a las que nos referimos⁵¹.

Tal como se advierte en la STSJ de Murcia, de 2 de noviembre de 1999⁵², es precisamente la singularidad de la figura del socio trabajador la que ha comportado un régimen de impugnación jurisdiccional fragmentado, según la materia litigiosa, entre los órganos de la jurisdicción civil y laboral, lo que ha generado conflictos entre estos órganos⁵³.

No es de extrañar, en consecuencia, que la aplicación práctica de estas reglas sobre distribución de competencias y por tanto, la determinación del orden jurisdiccional competente en cada caso, pase por ser una cuestión frecuentemente abordada por los Tribunales de Justicia⁵⁴.

Una segunda cuestión de interés que, en relación con el aspecto procedimental, merece ser destacada, es la relativa a la exigencia de agotar la vía cooperativa previa antes de la interposición de cualquier demanda ante la Jurisdicción Social⁵⁵.

En lo relación con esta previsión, se observa en primer lugar que la exigencia de tal requisito no viene, sin embargo, acompañada de indicación alguna relativa al procedimiento al que habrá de ajustarse el socio trabajador que pretenda efectuar dicha reclamación. La única referencia legal explícita que

⁵¹ En este sentido, se puede ver la STSJ de Cataluña de 8 de febrero de 1999 (AS 1999/887), a cuyo tenor “la expulsión de la actora como socia cooperativista y en base a los Estatutos Sociales es cuestión de la que no puede conocer esta jurisdicción por reservar la ley su conocimiento a la jurisdicción civil. Y cosa muy distinta es el despido de la trabajadora, al no permitirle seguir prestando sus servicios en la Cooperativa...” (FJ 2º).

⁵² AS 1999/3792; en esta sentencia, en la que se resumen muy bien las tres corrientes doctrinales sobre la naturaleza de la relación del socio trabajador –laboral, societaria y mixta–, se declara la incompetencia de la Jurisdicción laboral sobre reclamaciones relativas a la adquisición de la condición de socio.

⁵³ Como muestra de ello, puede citarse el Auto dictado por la Sala de Conflictos de Competencia del TS de 15 de julio 1997 (RJ 1998/1321), que en relación con la petición de exclusión de socios cooperativistas declara que el hecho de que no alcance el conocimiento del orden social a las cuestiones relativas al giro de la empresa y a las cuestiones en que no aparezca afectadas la aportación de trabajo del socio o sus efectos ni comprometidos sus derechos...no impide declarar la competencia del orden social, puesto que el pronunciamiento solicitado en las demandas es la declaración de que no pueden ser cooperativistas...(FJ 3º).

⁵⁴ Vid la STSJ del País Vasco de 1 de abril de 1998 (AS 1998/2092), a cuyo tenor, “la expresión “por su condición de tales” pone de manifiesto que ha de tratarse de conflictos que de manera exclusiva derivan de la relación laboral de los socios trabajadores...”, por lo que “el reparto del fondo de actualización de balance entre los socios no guarda relación con su condición de trabajador, sino de socio, al afectar por igual a todos los socios, trabajadores y no trabajadores”, lo que conduce a afirmar la falta de competencia del orden social, “por no ventilarse ningún efecto derivado de la condición de trabajadores” (FJ 1º). Vid. también la STSJ de Castilla-La Mancha de 7 de mayo de 1999 (AS 1999/2260).

⁵⁵ “durante la cuál quedará en suspenso el cómputo de plazos de prescripción o caducidad para el ejercicio de acciones o de afirmación de derechos” (art. 87.3 LC).

encontramos en relación con el deber de plantear una reclamación previa en el seno de la propia cooperativa es la que se contempla en el art. 122 LCA, a efectos de tramitar la impugnación de las sanciones que puedan ser impuestas **al trabajador**⁵⁶. Y todo parece indicar que probablemente sea éste el camino a seguir con anterioridad al ejercicio de las pertinentes **acciones judiciales**⁵⁷.

Las mismas conclusiones se extraen en el ámbito de la Ley estatal, ya que de una forma semejante y también en atención específica al régimen disciplinario, la **LC aborda esta cuestión**⁵⁸, con idéntica mención al respeto hacia las normas internas, es decir, sin perjuicio de que “los Estatutos regulen los procedimientos sancionadores, con expresión de los trámites, recursos y plazos” (art. 82.1).

5. CONSIDERACIONES FINALES

De todo lo expuesto en las páginas anteriores, en relación con el régimen jurídico de cada una de las circunstancias suspensivas examinadas, es posible extraer algunas conclusiones; un primer dato a destacar es la marcada voluntad del legislador andaluz de acentuar el proceso de acercamiento del estatus laboral de los socios trabajadores al de los trabajadores sujetos al ordenamiento laboral; con el propósito de incrementar y reforzar de esta forma el cuadro de derechos de aquéllos, en concreto los derivados de la prestación de sus servicios en la cooperativa.

⁵⁶ Se prevé la impugnación –en el plazo de 8 días– ante el Consejo Rector, que habrá de resolver en un plazo máximo de treinta días, transcurrido el cuál sin haberse resuelto, se entenderá estimado el recurso. El acuerdo de este órgano será recurrible ante el Comité de Recursos, o, en su defecto, ante la Asamblea General o, directamente, ante la jurisdicción competente (aunque después se puntualiza que en las cooperativas de trabajo asociado, cuando la sanción obedezca a una infracción laboral, no cabrá recurso ante la Asamblea General).

⁵⁷ Salvo lo que pueda establecerse en los propios Estatutos de la entidad, habrá que entender. En este sentido, Vid. STSJ de Andalucía (Sala de Málaga) de 26 de junio de 1998 (AS 1998/6324). En esta sentencia se debate la exigibilidad del trámite de conciliación previa (arts 64 y 65 LPL), en relación con la suspensión del plazo de caducidad de la acción ejercitada. La Sala señala –a partir de los preceptos de la legislación cooperativa aplicables y de los Estatutos de la entidad– que se trata de la “especialidad de un régimen exclusivo para las cooperativas que vincula y exige su cumplimiento, excluyendo la necesidad del acto de conciliación previo, porque ya con la petición previa ante el Consejo Rector y luego el recurso ante la Asamblea General, supone que no una sino dos veces se da la oportunidad a las partes de intentar resolver sin necesidad de acudir a la vía judicial, las cuestiones contenciosas..., agotando con esta doble alzada la vía interna y quedando con ello abierta la vía judicial sin necesidad de un redundante tercer intento de conciliación ante los organismos administrativos”. En parecidos términos, Vid. STSJ del País Vasco de 17 de octubre de 1995 (AS 1995/3724); STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 20 de julio de 1995 (AS1995/2729). Vid. también la STSJ de Castilla y León de 15 de marzo de 1999 (AS 1999/635).

⁵⁸ Aunque con algunas variaciones relativas a los plazos de impugnación, en los que no se aprecia identidad con los establecidos por la LCA.

Esta tendencia es bastante menos acusada, desde luego, en el marco de la legislación estatal, como se ha podido comprobar tras la lectura comparativa de la Ley General de Cooperativas. En el ámbito aplicativo de esta Ley se ha podido detectar cómo, aun después de ser una norma relativamente reciente, el señalado proceso de aproximación al régimen laboral común deja bastante que desear; de tal modo que se ha podido constatar el escaso esfuerzo del legislador estatal en esta dirección, optando por mantener unos márgenes inferiores de protección en esta esfera de la actividad de la cooperativa, que por otra parte, ya caracterizaban a la legislación anterior.

En este sentido, las mayores carencias que se han apreciado, en las diversas vicisitudes suspensivas de la relación, se producen de forma más patente al abordar la suspensión de la prestación de trabajo por motivos relacionados con la maternidad, tal y como se puso de manifiesto.

No obstante, como ha habido ocasión de subrayar, no es menos cierto que la promulgación de la Ley 39/1999 contribuyó de forma significativa a suplir tales carencias, y a superar esta falta de equiparación en los niveles de la acción protectora otorgada por la LC. El importante papel que, en este sentido, ha representado la Ley 39/99, al extender los beneficios previstos en la misma a este tipo de destinatarios, asegurando en el marco cooperativo los mismos parámetros de protección que rigen en el ámbito de la relación estrictamente laboral, no deja de sorprender en cierto sentido. Lo que se pretende decir es que llama singularmente la atención el hecho de que la Ley estatal de cooperativas no aprovechase la ocasión para atenuar las diferencias existentes con respecto al régimen laboral; y sin embargo, las consecuencias de ese desinterés se procuren reparar pocos meses después de la mano de una ley específica, como es la Ley 39/99, para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras; lo cuál, desde el punto de vista técnico no parece, en absoluto, lo más adecuado, ni acorde con cualquier aspiración de seguridad jurídica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO SOTO, F., “Las relaciones laborales en las cooperativas en España”, REDT n 20, 1984.
- BALLESTER PASTOR, A., *La Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- CASA BAAMONDE, M.E., “Régimen jurídico de cooperativas: distribución competencial”, VVAA, 1986.
- DUEÑAS HERRERO, J., “El ámbito subjetivo de las cooperativas de trabajo asociado”, I Congreso de Castilla y León sobre RRL, 1998. Lex Nova, Valladolid, 1999.
- ECHEVARRÍA MAYO, B., “Las relaciones asociativas y el contrato laboral”, Documentación Laboral n° 31.
- GARCÍA NINET, J.I., “La incapacidad temporal”, en VV.AA., *La incapacidad temporal*, Tecnos, Madrid, 1996.
- GONZÁLEZ DE PATTO, R., “El nuevo régimen jurídico de las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: ambivalencias en el proceso de laboralización del socio trabajador”, *Temas Laborales* n° 53/00.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La reciente Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, RL n° 24, 1999.
- LÓPEZ MORA, F.V., “Modelos de trabajo asociado y relaciones laborales”, C.I.R.I.E.C. n 13, 1993, pags. 153-177.
- MIÑAMBRES PUIG, C., “La protección social en el Proyecto de ley para promover la conciliación...” *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales* n° 19, 1999.
- MONTOYA LEGAR, A., “Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de Trabajo Asociado”, en *estudios en Homenaje al profesor Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980.
- ORTIZ LALLANA, C., *La prestación laboral de los socios en las cooperativas de Trabajo Asociado*, Bosch, Barcelona, 1989.
- ORTIZ LALLANA, C., *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física de cumplimiento*, Madrid, 1983.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo”, *relaciones Laborales* n° 7/8, Abril 2000.
- PAZ CANALEJO, N., “Las cooperativas de trabajo y las relaciones laborales”, RT, nums. 61 y 62, 1982.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” (I, II, III), RL 17,18 y 19, 1999.
- SANTIAGO REDONDO, K.M., “Una primera lectura laboral de la nueva Ley General de Cooperativas”, I Congreso de Castilla y León sobre RRL, 1998, Lex Nova, Valladolid, 1999.

- VALDES DAL RE, F. “Notas sobre el nuevo régimen jurídico de las cooperativas de trabajo asociado”, REDT n 1, 1980
- VIDA SORIA, J., *La suspensión del contrato de trabajo*, Madrid, 1965.
- VIDA SORIA, J., "Suspensión del contrato de trabajo", en *Comentarios a las leyes laborales*, vol. IX, Madrid, 1983.
- TORTUERO PLAZA, J.L., "La incapacidad laboral temporal: contingencias y situaciones protegidas", *Tribuna Social* n° 44-45, 1994.