

Comentario al Laudo 22/2013: socio-trabajador y derecho de huelga

Aitor BENGOETXEA ALKORTA

Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UPV/EHU)
Árbitro del Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo

Fecha de entrada: 24/02/2014

Fecha de aceptación: 31/03/2014

Sumario: I. Relato del caso y su resolución arbitral. II. Comentario. 1. Socio-trabajador y derecho de huelga. 2. Normativa cooperativa interna y art. 28.2 CE. 3. Sobre la procedencia de la sanción impuesta al socio-trabajador.

Interesante, desde luego, la temática abordada por el Laudo 22/2013, del Servicio Vasco de Arbitraje Cooperativo (SVAC), en torno al eventual derecho a la huelga de un socio-trabajador.

I. Relato del caso y su resolución arbitral

El supuesto analizado gira en torno a la demanda interpuesta por un socio-trabajador de una cooperativa de trabajo asociado vasca, que fue sancionado por la misma por no acudir a trabajar el día en el que había sido convocada una huelga general.

El socio-trabajador, en su demanda, solicita que se anule la sanción por falta leve que la cooperativa le impuso, porque viola el derecho a la huelga que ejerció. Así, el demandante reclama que se respete su derecho fundamental a la huelga, reconocido en el art. 28.2 de la Constitución española, y desarrollado en el Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977, de 4 de marzo (DLRT).

Por su parte, la cooperativa indica que el derecho a la huelga se encuentra regulado en la normativa interna de la propia cooperativa. En virtud del régimen jurídico del que se ha dotado la cooperativa, las convocatorias de huelga deben ser sometidas a votación, y su resultado, con el requisito de mayoría simple, será vinculante para todas y todos los cooperativistas.

Revista Vasca de Economía Social • ISSN: 1698-7446
GEZKI, n.º 11, 2014, 203-208

Así, si la mayoría se adhiere a la convocatoria de huelga, quien quiera trabajar lo hará sin remuneración. Por el contrario, si el acuerdo mayoritario rechaza la huelga, todas y todos deberán acatarlo, y acudir a trabajar. En el caso sometido a arbitraje, la asamblea decidió mayoritariamente no secundar la huelga.

El demandante alega que la normativa interna de la cooperativa no puede desconocer, violándolo, el derecho fundamental a la huelga (art. 28.2 CE). Por lo tanto, el derecho cooperativo no puede impedirle ejercer su derecho individual y constitucional a la huelga. Para superar ese conflicto jurídico, se debería aplicar el principio de jerarquía, modificando la normativa de su cooperativa, de modo que respete el derecho individual a la huelga de las y los socios-trabajadores.

El árbitro se declara incompetente con respecto a esta última petición, ya que su función arbitral consiste en procurar la correcta interpretación y aplicación del derecho cooperativo, y no puede ordenar su modificación.

En lo que respecta al fondo del asunto, el laudo declara que el socio-trabajador demandante no tiene derecho individual a la huelga, sino que debe someterse al régimen jurídico establecido en la normativa interna de la cooperativa. Los cooperativistas deben ejercer sus derechos en el marco de la normativa cooperativa (arts. 22 y 23 de la Ley de Cooperativas de Euskadi, en adelante, LCE)¹. La cooperativa está legalmente habilitada para la autorregulación del régimen de trabajo, lo que incluye las vicisitudes del ejercicio del derecho de huelga (art. 101 LCE).

Por lo tanto, la normativa interna cooperativa es libre para regular el derecho de huelga, al igual que el resto de las condiciones laborales, incluso de una manera que se aparte notablemente de la huelga de los trabajadores sometidos a régimen jurídico-laboral. Así, en el supuesto analizado, el laudo afirma que *el derecho regulado por la normativa interna de la demandada acerca de las huelgas por razones externas no guarda relación con el derecho constitucional a la huelga*.

Aunque el supuesto estudiado gira en torno a una huelga general y no obedece a un conflicto interno de la cooperativa, en el laudo se señala que el motivo de la regulación divergente entre la huelga de trabajadores y la de cooperativistas se encuentra en que los segundos no trabajan en régimen de ajenidad, sino que lo hacen para sí mismos. Por ello, el ejercicio del derecho de huelga como medida de presión frente a la contraparte empresarial, al estilo laboral puro, sería absurdo, porque si los socios-trabajadores presionan a la cooperativa están presionando sobre sí mismos.

¹ Ley 4/1993, de 24 de junio.

En definitiva, el laudo declara que el acuerdo mayoritario de las y los cooperativistas que rechaza la huelga le impide al socio-trabajador demandante el ejercicio individual de la misma, y por consiguiente desestima la demanda y confirma la sanción que le fue impuesta.

II. Comentario

El supuesto del Laudo 22/2013 contiene diversos elementos de interés jurídico. Para ordenar el comentario, podemos distinguir tres cuestiones distintas, aunque relacionadas entre sí: ¿los socios-trabajadores, son titulares del derecho fundamental de huelga?; ¿la normativa interna cooperativa, viola el art. 28.2 CE?; y, por último ¿es procedente la sanción que la cooperativa impuso al socio-trabajador demandante?

1. Socio-trabajador y derecho de huelga

El art. 28.2 CE se refiere al *derecho a la huelga de los trabajadores*. Para dilucidar si esa expresión incluye o no a las personas socias-trabajadoras, debemos acudir al Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución.

El TC sitúa fuera del ámbito del art. 28.2 *lo que en algún momento se ha podido llamar huelga de trabajadores independientes, de autopatrones o de profesionales, que, aunque en un sentido amplio sean trabajadores, no son trabajadores por cuenta ajena ligados por un contrato de trabajo retribuido* (STC 11/1981, de 8 de abril).

A partir de ahí, parece claro que los *trabajadores* a los que se refiere el art. 28.2 CE son los sujetos de un contrato de trabajo sometidos a legislación laboral, en cuya relación se encuentran los elementos que dispone el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (voluntariedad, dependencia, ajenidad, retribución).

Pues bien, las condiciones laborales de los socios-trabajadores de las cooperativas vascas no están reguladas por la legislación laboral, sino por el derecho cooperativo, como sin duda alguna se deriva del artículo 101 de la Ley de Cooperativas de Euskadi, que sitúa el régimen de trabajo en el marco de la autogestión cooperativa². Aunque no menciona expresamente

² «1. Los Estatutos o, en su defecto, la Asamblea General establecerán el marco básico de régimen de trabajo de los socios trabajadores». «2. Podrán regularse como materias de dicho régimen la organización del trabajo, las jornadas, el descanso semanal, las fiestas, las vacaciones, los permisos, la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, las excedencias o

el derecho de huelga, debemos entender que se encuentra incluido en el marco del régimen de trabajo del que cada cooperativa debe autónomamente dotarse.

El art. 104 LCE dispone que las *cuestiones litigiosas se resolverán aplicando con carácter preferente esta Ley, los Estatutos y demás acuerdos internos de la cooperativa, y en general los principios cooperativos. En su defecto, se aplicarán por analogía las disposiciones de la legislación laboral*. En el caso que nos ocupa, la normativa cooperativa es clara en su regulación con respecto al derecho de huelga, por lo tanto, no cabe acudir a la legislación laboral, que sólo podrá ser invocada en defecto de normativa cooperativa aplicable.

Ante la claridad del derecho cooperativo positivo que debe ser aplicado, el estudio sobre la concurrencia o no de las notas de laboralidad en la prestación de trabajo de las personas socias-trabajadoras queda para el debate científico doctrinal. Así, la existencia o no de la dependencia (trabajar bajo la dirección e instrucciones de otra persona) puede depender del tamaño de la cooperativa, no existiendo en las pequeñas, como en el caso de que sólo haya dos personas socias-trabajadoras. Se suele subrayar que lo que realmente aleja a los socios-trabajadores de los trabajadores *stricto sensu* es la carencia del elemento de la ajenidad, porque trabajan para la cooperativa de la que son copropietarios³.

Aunque se defienda con vehemencia que todas las notas de laboralidad se encuentran en la prestación de trabajo del socio-trabajador, seguiría siendo aplicable el derecho cooperativo, por una opción de política legislativa. Al fin y al cabo, a pesar de la *vis atractiva* del derecho del trabajo, en virtud de la cual toda relación donde concurren las características de laboralidad quedan bajo el manto protector del derecho laboral, no olvidemos que Estatuto de los Trabajadores y Ley de cooperativas (aunque sea autónoma), tienen el mismo rango normativo.

cualquier otra causa de suspensión o extinción de la relación de trabajo cooperativo, y, en general, cualquier otra materia directamente vinculada con los derechos y obligaciones derivados de la prestación del trabajo por el socio trabajador».

³ Doctrinalmente hay autores que cuestionan o niegan que falte la nota de ajenidad en la prestación de trabajo de los socios-trabajadores, en ese sentido, MONTOYA MELGAR, A.: «Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado», en AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, 1980; LUJÁN ALCARAZ, J.: «El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas», en AA.VV.: *Primeros encuentros cooperativos de la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea*, Gobierno Vasco, 1986; SANTIAGO REDONDO, K.M.: *Socio de cooperativa y relación laboral*, Ibídem, Madrid, 1998; ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: «Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas», *Revista de Derecho Social*, 49, 2010.

Lo mismo sucede en el caso de los funcionarios públicos, donde se dan todas las notas de laboralidad, porque es una prestación de servicios voluntaria, retribuida, y dependiente de la Administración pública para la que se trabaja por cuenta ajena. Sin embargo, no se discute que se les aplique el derecho administrativo-funcionarial, y no el derecho del trabajo.

Por todo ello, el derecho de huelga del socio-trabajador demandante no emana del art. 28.2 CE, sino, eventualmente, de la normativa interna de su cooperativa, soberana para regular la cuestión.

En el ámbito laboral, la titularidad del derecho de huelga es individual, y una decisión asamblearia colectiva no puede violarlo. Pero en el caso analizado no hay derecho a la huelga laboral, sino un régimen específico de huelga que decide la normativa interna.

2. Normativa cooperativa interna y art. 28.2 CE

En puridad, lo que regula la normativa interna de la cooperativa no es el derecho de huelga, sino un derecho *sui generis* a la cesación colectiva en el trabajo, mayoritariamente acordada, que no puede ser sancionada. Son derechos diferentes.

Lo que la norma cooperativa llama huelga se parece al derecho de huelga, pero no es lo mismo, sobre todo por la regla de que la decisión mayoritaria de la asamblea sea vinculante.

Cuando la asamblea de cooperativistas decide no sumarse a la huelga, ese sistema no respeta el derecho individual a la genuina huelga laboral, ya que, en palabras del máximo intérprete de la Constitución, *define al derecho de huelga el ser un derecho atribuido a los trabajadores uti singuli, aunque tenga que ser ejercitado colectivamente* (STC 11/1981, de 8 de abril).

Si la asamblea decide adherirse a la huelga, el régimen cooperativo vinculante se aparta de la lógica laboral, cuando claramente garantiza que *se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga* (art. 6.4 DLRT).

En el laudo también se refleja que la huelga no está prevista entre las causas de suspensión de la normativa interna cooperativa, al contrario de lo que sucede en el derecho laboral (art. 45 del Estatuto de los Trabajadores).

Por consiguiente, queda claro que la normativa cooperativa no respeta el art. 28.2 CE, ni su normativa de desarrollo, pero no tiene por qué hacerlo, ya que se trata de parcelas jurídicas diferentes, y el art. 28.2 no es aplicable en el ámbito cooperativo.

Así, la normativa interna cooperativa, en uso de sus facultades de autogestión (art. 101 LCE), puede establecer el régimen de huelga que consi-

dere oportuno. Desde asumir el derecho de huelga laboral, hasta prohibirlo, pasando por un abanico de sistemas donde, en algunos casos, se denomine huelga a algo que no es reconocible como huelga laboral, como el caso que nos ocupa, donde, frente a la opinión asamblearia mayoritaria, no se reconoce ni derecho individual de huelga, ni derecho individual a trabajar percibiendo remuneración.

En definitiva, la normativa interna de la cooperativa no viola el art. 28.2, por la premisa de que no debe respetarlo.

3. *Sobre la procedencia de la sanción impuesta al socio-trabajador*

Una vez despejadas las dos cuestiones anteriores, sosteniendo que el socio-trabajador demandante no es titular del derecho fundamental de huelga, y que el peculiar sistema de la normativa interna cooperativa no viola el derecho constitucional a la huelga, la conclusión es que el socio-trabajador demandante está obligado a respetar la normativa de su cooperativa (arts. 22 y 23 LCE).

Por consiguiente, la conducta del cooperativista demandante no se ajusta al régimen previsto en la norma de su cooperativa, porque la decisión mayoritaria de no secundar la huelga le impide hacerlo individualmente.

A partir de ahí, la ausencia del trabajo no está amparada por la garantía de esa huelga cooperativa *sui generis*, y el socio-trabajador puede ser sancionado en virtud de ausencia en el trabajo no justificada⁴.

En definitiva, ante la infracción de la normativa cooperativa que debía cumplir, la sanción resulta procedente.

⁴ En el ámbito laboral, sucede lo mismo cuando un trabajador lleva a cabo una huelga que se declara ilegal o abusiva. Deja de estar amparado por ese derecho, y puede ser sancionado en el ámbito disciplinario por ausencia injustificada.