



LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO BAJO LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: «OPERACIONES DE AJUSTE» EN LAS FIGURAS DE EMPRESARIO Y TRABAJADOR

ANA ISABEL GARCÍA SALAS

*Profesora Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III*

EXTRACTO

La normativa de prevención de riesgos laborales no podrá ser totalmente eficaz en la lucha contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales mientras no se dé cumplimiento a sus disposiciones de una manera adecuada. Es por ello que este trabajo está destinado a facilitar la interpretación de la LPRL y su normativa adyacente en referencia a un sector específico incluido dentro del ámbito subjetivo de aplicación de la misma, al que se reconocen unas determinadas peculiaridades sociológicas y jurídicas. La realidad del trabajo en el seno de sociedades cooperativas, así como la asimilación de las mismas y de los socios trabajadores a las figuras de empresario y trabajador a efectos preventivos, inspiran una serie de reflexiones y una concreta recogida de datos acerca de la forma en que puede articularse la asunción de derechos y deberes de seguridad y salud por parte de estos sujetos respetando esas peculiaridades.

La toma en consideración de las distintas legislaciones cooperativas estatal y autonómicas, así como la doble naturaleza de la posición del socio trabajador en cuanto a su pertenencia a la sociedad y su forma de prestar servicios con destellos laboralizantes, contribuyen a ir estableciendo pautas; y así concluir en diferentes sentidos, según que sea la propia LPRL la que establezca la regla especial, o la legislación cooperativa la que plantee la solución directa o indirectamente, o bien sea la jurisprudencia la que zanje la cuestión, etc. En cada una de las situaciones aquí planteadas, siguiendo un criterio en ningún caso taxativo sobre las más importantes «operaciones de ajuste» que cabría hacer al respecto, se procura, por un lado, diseñar un marco general de actuación de los sujetos protagonistas en la materia, y por otro, dar salida a algunos de los obstáculos que se presentan para la operatividad de la normativa de prevención en el ámbito cooperativo.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN: TRABAJADOR Y EMPRESARIO EN EL SENO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS
2. EL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 - 2.1. La cooperativa en el papel de empresario y la participación en la misma del socio trabajador
 - 2.2. Algunas «operaciones de ajuste» en la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo
 - 2.2.1. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo
 - 2.2.2. Participación y representación de los socios trabajadores como medida de seguridad y salud en el trabajo
 - 2.2.3. Colectivos especialmente protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
 - 2.3. La doble posición del socio trabajador ante el cumplimiento de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo
3. LA IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
 - 3.1. Responsabilidades de la sociedad cooperativa y del consejo rector. En especial, en cuanto al recargo de prestaciones de Seguridad Social
 - 3.2. Responsabilidades de los socios trabajadores

1. INTRODUCCIÓN: TRABAJADOR Y EMPRESARIO EN EL SENO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS

En respuesta a la vocación de universalidad que refleja la Exposición de Motivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)¹, su artículo 3.1.p.º1.º extiende el ámbito subjetivo de aplicación de la misma «a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades derivadas de su normativa específica»². Dos son entonces

¹ Es preciso aclarar que la reciente reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, por Ley 54/2003, de 12 de diciembre, no se refiere específicamente a la materia cooperativa; si bien puede afectarle en cuanto a la aplicación de algunas disposiciones preventivas generales objeto de modificación, que en todo caso no se extienden a los puntos tratados en este trabajo.

² Anteriormente, sólo se preveía esta sujeción en la normativa de cooperativas, en el artículo 118.5 de la Ley 3/1987, General de Cooperativas; al que ha seguido también el artículo 80.5 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (LC): «Serán de aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre prevención de riesgos laborales, todas las cuales se aplicarán teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa». Asimismo, realizan esta remisión las legislaciones autonómicas, como la Ley 2/1999, de 31 de marzo, de Sociedades Cooperativas Andaluzas (LSCA), en su artículo 123.3; la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia (LCG), artículo 107.5; la Ley 4/

las premisas de partida: una, el sometimiento de esta modalidad de trabajo a la normativa de prevención de riesgos laborales, y otra, el reconocimiento de las particularidades que son propias del trabajo en cooperativas.

En cuanto a la primera, la normativa prevencionista será aplicable tanto en el terreno de las cooperativas de trabajo asociado³, donde el elemento característico es la figura del socio trabajador (artículo 80.2 LC), como también —según se indicaba expresamente en el Anteproyecto de LPRL— a las demás clases de cooperativas que cuenten con socios trabajadores y con socios de trabajo⁴ —aunque la finalidad principal de estas últimas no consista en proporcionar dichos puestos⁵—. Y respecto a la segunda premisa, demuestra el legislador una buena dosis de realismo al referirse a las particularidades que, según se expresan en su normativa específica, rodean al trabajo en cooperativas⁶. Dichas particularidades fueron precisamente puestas

1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid (LCM), artículo 105.4.d); y la Ley 18/2002, de 5 de julio, de Cooperativas de Cataluña (LCAT), artículo 116.4.c), entre otras. La nueva Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (LCV), por ejemplo, no dice nada expresamente, aunque prevé que «en lo no regulado de forma expresa por esta ley en materia de cooperativas de trabajo asociado, será de aplicación supletoria a la relación cooperativa lo dispuesto para ella en la Ley Estatal de Cooperativas» (artículo 89.3 *in fine*).

³ Definidas legalmente (artículo 80.1 LC), como «las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros». Del mismo modo, la doctrina ha elaborado también un concepto de Cooperativa de Trabajo Asociado (ver GONZÁLEZ DE PATTO, R. M., «El nuevo régimen jurídico de las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: ambivalencias en el proceso de laboralización del socio trabajador», *T.L.*, núm. 53/2000, p.58), como «la que asocia fundamentalmente trabajadores organizados en empresa o colectivamente para ejecutar obras, tareas o servicios para terceros mediante su trabajo personal cuyo capital social está constituido por aportaciones de los socios trabajadores y en su caso de los asociados (si la figura se contempla en los correspondientes Estatutos)».

⁴ Los socios de trabajo —esto es, aquellos cuya actividad cooperativizada consistirá simplemente en la prestación de su trabajo personal, sin aportaciones de capital— no pueden ser previstos por los estatutos de una cooperativa de trabajo asociado —ni de explotación comunitaria de la tierra—, pero, en aquellas modalidades de cooperativas en que sí puedan serlo, gozarán del derecho al mismo grado de protección de su seguridad y salud que los socios trabajadores (ver, al respecto, el artículo 13.4 LC).

⁵ Como apunta GARCÍA MURCIA, J., en su artículo «Trabajo autónomo y seguridad y salud en el trabajo», *RR.LL.*, núm. 7/8, 2000, p. 148; en sintonía con el Dictamen 8/94 del Consejo Económico y Social (CES), sobre el Anteproyecto de LPRL, adoptado por el Pleno del Consejo el día 19 de octubre de 1994 (Dictámenes CES, 1994, p. 121).

⁶ Dichas peculiaridades se encuentran precisamente en la Ley 27/1999, cuyo ámbito de aplicación, sin embargo, se circunscribe «a las sociedades cooperativas que desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias comunidades autónomas, excepto cuando en una de ellas se desarrolle con carácter principal» (artículo 2.a LC); porque no se puede olvidar que la materia cooperativa ha sido una competencia asumida legislativamente por algunas Co-

de manifiesto por el Dictamen 8/94 del CES⁷, que consideraba necesaria una modificación de la idea original del Anteproyecto de Ley; de manera que al texto de la definitiva LPRL no fuera añadida la inclusión de las sociedades cooperativas sin más, sino con un reconocimiento expreso de las características propias derivadas de su normativa correspondiente, como finalmente se hizo. Ahora bien, la conjunción de ambas premisas no llega a limitar muy sustancialmente la aplicación de la normativa preventiva, aunque se reconozcan las particularidades; ya que podría decirse que «prácticamente toda la LPRL y su desarrollo es trasladable íntegramente a este supuesto»⁸. Más bien, lo que se permite es «realizar operaciones de ajuste a la realidad cooperativa»⁹.

La muestra de ello se encuentra, sin ir más lejos, en el artículo 3.1.p.º2.º LPRL, redactado con el siguiente tenor: «Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, (...) los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios». La propia LPRL realiza, pues, la primera «operación de ajuste» entre la relación laboral común —prototipo empleado por la normativa de seguridad y salud— y la relación societaria en una cooperativa. No obstante, se observa una equiparación de sujetos —cooperativa/empresario y socio/trabajador por cuenta ajena—, que es planteada de manera excesivamente generalista quizás, y da la impresión, por ello, que se expresa en términos absolutos; lo cual no es exactamente así, pues se precisa adaptar la LPRL, en algunos de sus aspectos, a una realidad más compleja que la que se utiliza como modelo en su articulado —en ocasiones, inexplicablemente simplista—. Concretamente, se pone de relieve, sin resquemor alguno, el tipo de relación que debido a esta equiparación va a presidir la interacción de ambos protagonistas, a efectos del régimen jurídico aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, y que es el que plantea las cuestiones más interesantes; pues la relación con los trabajadores no socios será la de cualquier tipo de sociedad civil o mercantil con sus asalaria-

munidades Autónomas, a través de sus Estatutos de Autonomía (gracias al permiso que concede el artículo 149.3 CE), dando lugar al nacimiento de leyes autonómicas como las que acabamos de mencionar anteriormente. Esta circunstancia limita el campo de aplicación de la ley estatal; aunque las normativas autonómicas coinciden con aquella en muchos de sus extremos (como se podrá comprobar).

⁷ Dictámenes CES, *op. cit.*, p. 122.

⁸ En este sentido, SEMPERE NAVARRO, A. V. y OTROS, (*Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, 2001, p. 58).

⁹ Como acertadamente matiza CARDONA RUBERT, M. B., «Prevención de Riesgos Laborales en las cooperativas», *AS*, 2001-V, p. 502.

dos por cuenta ajena¹⁰ —a salvo la circunstancia de la convivencia de ambas categorías de trabajadores y los problemas de cómputo para, por ejemplo, la elección de delegado de prevención o la constitución de servicios de prevención¹¹—.

Teniendo en cuenta, por ello, que entre las sociedades cooperativas y los socios trabajadores no existe formalmente una relación de trabajo por cuenta ajena, sino una relación societaria (artículo 80.1 *in fine*), la LPRL ha querido asimilar dicha situación a la «relación de ajenidad sobre la que está montada esta normativa»¹², siguiendo «el criterio sustantivo relativo a la forma de prestar servicios»¹³. Y aunque es cierto que desde el punto de vista material la relación también carece de algunas notas importantes de laboralidad, como la ajenidad en los riesgos¹⁴, la regulación cooperativa muestra suficientes destellos de laboralización como para que las «operaciones de ajuste» obtengan el suficiente éxito; así, mediante la previsión de un estatuto laboral del socio trabajador inspirado en el Título I del Estatuto de los Trabajadores (ET)¹⁵ —en la propia Ley estatal de Cooperativas, y aún más en las legislaciones autonómicas¹⁶—, permitiendo su afiliación al

¹⁰ En esta línea, GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, 1996, p. 61.

¹¹ Como explican más detalladamente CARDONA RUBERT, M. B., «Prevención de Riesgos Laborales...», *op. cit.*, pp. 504 y ss; o MORENO MÁRQUEZ, A., *Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, 2002, pp. 125 y 126.

¹² Ver GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995...*, *op. cit.*, p. 61.

¹³ MORENO MÁRQUEZ, A., *Los sujetos protegidos...*, *op. cit.*, p. 40.

¹⁴ Así lo argumenta ORTIZ LALLANA, M. C. (*La prestación laboral de los socios en las cooperativas de trabajo asociado*, Bosch, 1989, pp. 36 y ss), basándose en la imputación de pérdidas a los socios trabajadores (artículo 59.2.c LC); o en la naturaleza extrasalarial del elemento retributivo (que ha venido a confirmar el artículo 80.4 LC). Por su parte, SANTIAGO REDONDO, K. M. (*Socio de cooperativa y relación laboral*, Ibidem, 1998, pp.258 y ss.), sale en defensa de la laboralidad de la relación del socio trabajador con la cooperativa, utilizando, entre otros argumentos, la discutible ajenidad en los riesgos, que el propio autor identifica con la nota de retribución.

¹⁵ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁶ Así, por ejemplo, del artículo 123.1 LSCA, se desprende incluso la consideración del derecho laboral común norma mínima: «Las líneas generales relativas a la organización laboral, la jornada, el descanso semanal, las fiestas, vacaciones y permisos, la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, 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 o por acuerdo de la Asamblea General, respetando las disposiciones de este capítulo y los derechos y garantías legalmente establecidos en el derecho laboral común» (ver asimismo, al respecto, GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., «El nuevo régimen jurídico...», *op. cit.*, p. 68); en el mismo sentido, y por citar otros ejemplos, el artículo 89.3 LCV, o el artículo 107.1 LCG.

Régimen General de la Seguridad Social —en virtud de la opción que la Disposición Adicional Cuarta de la Ley General de Seguridad Social (LGSS)¹⁷ concede a la cooperativa a través de sus Estatutos—, etc¹⁸. De hecho, es tal el proceso de laboralización seguido que, en ocasiones, la Inspección de Trabajo, al fiscalizar el trabajo en cooperativas —tal y como resulta del artículo 113 LC—, ha creído encontrarse ante un fraude de ley por encubrimiento de una relación laboral por cuenta ajena. Y realmente podría pensarse que ello es así, dadas las numerosas similitudes en la manera de prestar el trabajo; si bien, queda claro que, cumpliendo los requisitos exigidos por la Ley de Cooperativas, «tal organización debe reconocerse como una pura y dura realidad jurídica» (STSJ Cataluña, 25 de julio de 2001, RJ 3651).

Por todo ello, no es de extrañar la progresiva consolidación de la teoría sobre la naturaleza mixta que posee la relación del socio trabajador con la cooperativa¹⁹; confirmada como «*status* jurídico mixto», por la STS de 29 de mayo de 1990 (RJ 4516), pues «se asienta sobre una relación societaria y al mismo tiempo se manifiesta en la prestación de una actividad de trabajo, con tratamiento jurídico-laboral en no pocos aspectos». Es más, ante una relación jurídica mixta, como la que contemplamos, donde existe una regulación distinta a la laboral común —que, no obstante, es de aplicación subsidiaria—, así como la relajación en el cumplimiento de algunas de las notas de laboralidad, no podría descartarse que, llegado el momento, asistiéramos al nacimiento de una nueva relación laboral especial²⁰; pues estas diferencias no han sido óbice para que a otros colectivos se les haya reconocido tal condición²¹. Así, el personal de alta dirección no se encuentra realmente sujeto a una relación de dependencia y subordinación, que se asemeja más bien a un contrato civil con prestación de servicios; y el empleado del hogar familiar ni siquiera presta sus servicios a un verdadero empresario, sujeto de derechos y obligaciones generales, sino a un titular del hogar

¹⁷ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Reunificado de la Ley General de Seguridad Social.

¹⁸ Más detalladamente, expone estas razones LUJÁN ALCARAZ, J., «El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas», AS, 1999-V, pp. 131 y ss.

¹⁹ MONTOYA MELGAR, A., «Sobre el socio trabajador...», *op. cit.*, p. 145.

²⁰ En el contexto del apartado i) del artículo 2.1 ET: «Se considerarán relaciones laborales de carácter especial (...) cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley».

²¹ Afirmaba GONZÁLEZ DE LENA, F. («Las relaciones especiales de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores y los Decretos reguladores», *RRLL*, núm. 2, 1986, p. 16) que «la regulación de las relaciones laborales de carácter especial ha buscado conciliar la aplicación en estos ámbitos específicos de los derechos y deberes básicos, comunes al conjunto de la normativa laboral, con la valoración de las peculiaridades que, precisamente por concurrir en estas relaciones, han determinado su especialidad con respecto a las relaciones laborales comunes»

familiar o empleador, al que ni siquiera le es de aplicación precisamente la LPRL (según el artículo 3.4 de la misma).

Cierto es que la propia razón de ser de la cooperativa se resiste a un proceso de ese tipo, y además está constituida por socios que tienen exclusivamente una relación mercantil con la misma²²; lo que implica, entre otras cosas, participar en la dirección de la sociedad y en el reparto de beneficios. Pero, no sólo esta participación dista de ser una intervención directa en las facetas típicamente empresariales que afectan a su prestación de trabajo —como más adelante se comprobará—, sino que el reparto de beneficios no es exclusivo de la condición de socios —en tanto en cuanto puede ser pactado, por ejemplo, por personas que intervengan en operaciones mercantiles sujetas al Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto (artículo 1), que se incluyen en el listado de relaciones laborales de carácter especial—. No quiere decirse con todo esto que estemos ante una relación laboral especial descolocada o desenfocada, cuya reubicación aquí se reivindique —entre otras cosas, porque el listado del artículo 2.1 ET no obedece a un patrón rígido o cerrado—; sino ante una relación que, a nuestro juicio, reúne cualidades suficientes para que, si ello fuera conveniente y beneficioso para los sujetos afectados —fundamentalmente para los actuales socios trabajadores—, se pudiera barajar esta posibilidad.

De momento, en la materia de prevención de riesgos laborales, la idea general se centra en que los socios trabajadores de cooperativas, como también los trabajadores por cuenta ajena contratados por la propia cooperativa, gozan de los derechos que en esta materia les asistan como trabajadores. En el caso de la seguridad y salud como condición de trabajo, la mayoría de las reglas aplicables se integrarían, por tanto, en lo que ya se vino a denominar «grupo normativo estrictamente laboral»²³. Tampoco la doctrina más especializada²⁴ ha advertido problema alguno en establecer la fic-

²² Resulta muy relevante la referencia de LUJÁN ALCARAZ, J. («El socio trabajador de las cooperativas...»), *op. cit.*, pp. 130 y 131) a esta situación, sobre la que comenta esencialmente: «Se trata desde luego de una concreta opción legislativa contraria a la laboralización de la relación de trabajo de estos socios con la cooperativa que, desde un punto de vista técnico, resulta irreprochable: pese a la más que probable existencia de argumentos suficientes para afirmar la concurrencia en la relación discutida de las típicas notas de trabajo dependiente por cuenta ajena (...) resulta oportuno advertir cómo la coexistencia de una doble relación social y laboral no sólo está admitida en las sociedades capitalistas, sino que es regla cuando las relaciones entre socio trabajador y sociedad laboral se trata».

²³ MONTÓYA MELGAR, A., «Sobre el socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado», en AA. VV., *Estudios en memoria del Profesor Bayón*, Tecnos, 1980, p. 145; que estableció diferencias en virtud de la distinta naturaleza de las reglas que se aplican a las cooperativas.

²⁴ Ver también, GARCÍA MURCIA, J., «Trabajo autónomo...», *op. cit.*, p. 148.

ción de la equiparación empresario/cooperativa; pues, a efectos de la seguridad y salud laboral, la prestación de servicios realizada por los socios trabajadores es desempeñada, en la práctica, en un contexto similar al de la propia empresa en lo que a su organización y dirección se refiere, con impartición de órdenes e instrucciones por parte de los órganos de dirección, al más puro estilo empresarial²⁵.

2. EL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2.1. La cooperativa en el papel de empresario y la participación en la misma del socio trabajador

Siguiendo este modelo laboralizado, la cooperativa, institución de base societaria, ejercerá el papel de empresario en cuanto a los deberes que a éste son atribuidos en los artículos 14 a 28 LPRL —deber general de prevención, principios de acción preventiva, evaluación de riesgos, plan de prevención, puesta a disposición de medios de protección colectivos e individuales, deberes de información, consulta y participación, formación preventiva, documentación, vigilancia de la salud, medidas de emergencia, de riesgo grave e inminente, etc...—; así como en todas aquellas disposiciones especiales en función de la actividad, previstas a lo largo de la extensa normativa de prevención. Para ello, según se desprende de la LPRL, la sociedad cooperativa deberá poner en funcionamiento las mismas reglas, protocolos e instrumentos exigidos a las empresas para conseguir que la prevención sea una realidad en el seno de la misma. Pero, para que esto sea practicable en toda su extensión, es preciso analizar previamente, entre otros aspectos, la complejidad que envuelve la forma en que se organiza la dirección de una cooperativa.

Como persona jurídica, la cooperativa llevará a cabo el cumplimiento de estas obligaciones a través de la actuación de sus órganos de dirección y gobierno —la Asamblea General y el Consejo Rector, fundamentalmente—. La Asamblea General «fijará la política general de la cooperativa» (artículo 21.1 LC) y perfilará la normativa interna de la misma (artículo 21.2.c LC); y el Consejo Rector se ocupará, de manera permanente, de llevar a término y concretar las indicaciones generales de la Asamblea, pues será el «órgano colegiado de gobierno al que corresponde, al menos, la alta gestión, la supervisión de los directivos y la representación de la sociedad coo-

²⁵ Como corrobora ORTIZ LALLANA, M. C., *La prestación laboral...*, op. cit., p. 41.



perativa» (artículo 32.1 LC)²⁶. Con esta última atribución de competencias generales, se está diciendo además que a los dos máximos órganos de poder en la cooperativa se sumarán una serie de órganos y de puestos de dirección en cascada, que serán supervisados y controlados por el propio Consejo Rector (como directores, comisiones, gerencias, etc.)²⁷. Pero la figura empresarial es la sociedad cooperativa, sin ningún género de dudas, en todos y cada uno de los apartados a los que se refiere la normativa de prevención. Si fuera de otro modo, el legislador habría diferenciado a la sociedad de sus órganos representativos, teniendo en cuenta así la indicación realizada por el CES en referencia al papel de los distintos órganos de la cooperativa; dicha indicación consistía en completar el artículo 3.1.p.2.º LPRL —donde se equiparan las sociedades cooperativas a los empresarios— con la siguiente excepción: «salvo que esta Ley o sus normas de desarrollo se refieran al Consejo Rector o al representante de aquellas».

Asimismo, dentro de la estructura cooperativa, se prevé la creación estatutaria de otros órganos, como las secciones (artículo 5 LC, y concordantes en las correspondientes normativas autonómicas), en el sentido de agrupaciones voluntarias de socios en unidades autónomas de gestión —incluso con cuentas y patrimonios separados, pero sin personalidad jurídica independiente—, que, dentro del objeto social general de la cooperativa, realizan actividades económico-sociales específicas, derivadas o complementarias al mismo —según se desprende de lo establecido en las distintas normativas—. En cuanto a su funcionamiento general, sus decisiones se encuentran sometidas al control de la Asamblea y su representación y gestión siguen correspondiendo al Consejo Rector, sin perjuicio de que se designe un director o apoderado de la sección. Estas secciones podrían adquirir relevancia en materia de prevención de riesgos laborales, desde el momento en que suponen una descentralización productiva y directiva interna a la propia cooperativa, con las dificultades que ello conlleva y los consiguientes esfuerzos en el ámbito de la organización preventiva y de la integración de la prevención en la empresa; aún más si la actividad que realizan puede considerarse de una peligrosidad mayor que la que alcanzan otros tipos de activi-

²⁶ El papel que juegan ambos se encuentra muy bien delimitado en palabras de SANTIAGO REDONDO, K. M. (*Socio de cooperativa...*, *op. cit.*, pp. 192 y ss): «No es la Asamblea quien administra de manera constante la fuerza de trabajo; se limita a dibujar el esquema en el que tiene que desplegarse y a tomar ciertas decisiones de gran trascendencia. (...) Es el órgano llamado a poner en práctica sus directrices, el Consejo Rector, el que, con amplia autonomía además, se ocupará de tal cometido; es él, en definitiva, el que aparece como punto visible de la organización».

²⁷ Ver, en este sentido, las referencias a la delegación de facultades y a la figura del director realizadas por las normativas autonómicas; así, el artículo 48 LCV, el artículo 45 LCM, o los artículos 44, 48 y 49 LCAT.

dad que se lleven a cabo en el seno de la sociedad —en cuanto a la constitución de servicios de prevención propios o contratación de ajenos, pasando por un procedimiento especial de evaluación de riesgos, el correspondiente plan de prevención, la adopción de medidas específicas de protección, de emergencia, de formación preventiva, etc.—.

Ahora bien, en medio de toda esta estructura directiva y de representación, la cooperativa presenta una importantísima peculiaridad, cual es la participación de los socios trabajadores en estos órganos. El artículo 20 LC comienza diciendo que «la Asamblea General es la reunión de los socios». Y el artículo 34.2 LC advierte que, salvo que haya que designarse a una persona física para que represente a un consejero persona jurídica o se nombren a personas cualificadas y expertas que no excedan de un tercio del total, «tan sólo podrán ser elegidos como consejeros quienes ostenten la condición de socios de la cooperativa»; dicha elección se realizará además por la Asamblea General, por los propios socios (artículo 34.1 LC). En este contexto, aun cuando su participación decisional en la Asamblea guarde una cierta distancia con la ejecución del trabajo propiamente dicha²⁸, y una eventual incorporación al Consejo Rector o a sus órganos delegados suponga normalmente —aunque no siempre— la asunción de funciones directivas que darán contenido a su prestación —ya sea similar a la desempeñada por la alta dirección, la dirección común o la del mero desempeño del cargo de consejero—, este doble rol, en definitiva, del socio trabajador, que ha derivado —como se ha admitido— en el reconocimiento de una relación de naturaleza jurídica mixta con forma mercantil, no puede sino afectar de alguna manera el desenvolvimiento de la «aparente relación laboral» a la que se quiere aplicar la LPRL. No se está hablando aquí de que la figura del socio trabajador pueda diluirse completamente en la posición empresarial²⁹ —aunque esta identificación va siendo mayor cuanto más pequeña sea la cooperativa—. Se trata más bien de que ese beneficio que el socio trabajador obtiene directamente de su participación en los más altos niveles de decisión, tanto por las compensaciones económicas, como por la creación, conformación y regulación del puesto del trabajo que posteriormente ocupa, no resulta baladí en el reparto de unas obligaciones, tan especialmente gravosas para la posición empresarial, como son las que conforman los deberes de seguridad y salud en el trabajo.

²⁸ Así, SANTIAGO REDONDO, K. M. (*Socio de cooperativa...*, *op. cit.*, p. 178) procura demostrar la compatibilidad entre esta participación y la laboralidad de la situación del socio trabajador.

²⁹ Claramente argumenta, SANTIAGO REDONDO, K. M. (*Socio de cooperativa...*, *op. cit.*, p. 164) que «la participación en sentido estricto presupone la ausencia de titularidad. Se participa porque no se es titular de la organización».



2.2. Algunas «operaciones de ajuste» en la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo

Teniendo presente todas estas circunstancias, se habrá de poner en práctica la LPRL, adaptando su letra a la realidad de la cooperativa. Porque, en verdad, la LPRL no ha hecho tantas referencias a las particularidades de las cooperativas, como así le recomendó el CES, y como, a simple vista, parece insinuar el artículo 3.1. LPRL.

2.2.1. *El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo*

El primer ejemplo puede encontrarse en un apartado tan general como el coste de las distintas medidas de seguridad y salud en el trabajo, que el artículo 14.5 LPRL prohíbe hacer recaer sobre los trabajadores. Este punto fue objeto de intento de modificación por parte del CES, en su Dictamen 8/94, cuando dicha consideración se recogía en un apartado que formaba parte del artículo 28 del Anteproyecto de Ley (hoy artículo 29 LPRL). En este sentido, se proponía una importante matización consistente en que, en el caso de cooperativas integradas por socios trabajadores, la Asamblea General podía decidir sobre la posibilidad, cuantía y forma de costear aquellas medidas con cargo a los mencionados socios. Dicha matización no fue finalmente recogida por la LPRL, ni en su artículo 14 ni en el artículo 29. No obstante, se trata ésta de una cuestión perfectamente posible en la práctica, teniendo en cuenta que dichos socios trabajadores son también sociedad en sí mismos, y, por lo tanto, de una u otra manera, el coste de estas medidas terminan recayendo en ellos, aunque sea de forma indirecta³⁰. El modo en que se hiciera recaer sería objeto asimismo del acuerdo de la Asamblea General, en atención a las reglas de funcionamiento de las cooperativas. Pero no se puede ser ajeno a los peligros que esta posibilidad de monetarización de su seguridad y salud en el trabajo podría acarrearles a los socios trabajadores; por lo que debe entenderse que, con su silencio, la LPRL intenta prohibir igualmente esta posibilidad en el caso de las sociedades cooperativas, para preservar a los socios trabajadores de los riesgos y tentaciones de dicha política.

³⁰ Así, el propio CES reconocía que «es claro que existe una autogestión del trabajo y, puesto que la política retributiva la deciden los propios socios (ya que no hay ajenidad, ni relación laboral), no debería impedirse que sea el propio colectivo social laborante el que decida si debe asumir un cierto sacrificio (siempre parcial) de sus rentas societarias en beneficio de una mayor, y mejor, seguridad y calidad en las condiciones de trabajo».

Sobre cuestiones parecidas, también se advierten más particularidades en la aplicación de la normativa de prevención al régimen de cooperativas; como, por ejemplo, que el coste de la formación preventiva —que tampoco «recaerá en ningún caso sobre los trabajadores» (artículo 19.2 LPRL)— pudiera ser sufragado con cargo a la reserva constituida en la figura del Fondo de Educación y Promoción (artículo 56 LC)³¹. Se trata de una institución típicamente cooperativizada, compuesta básicamente por excedentes cooperativos³², subvenciones o donaciones, previsiones estatutarias o asamblearias y el montante de las sanciones económicas a los socios trabajadores, y que tiene entre sus finalidades precisamente su formación y educación.

Finalmente, en relación con estos temas económicos, el artículo 15.5 LPRL menciona expresamente a las sociedades cooperativas, con el objeto de otorgarle, como a los empresarios y a los trabajadores autónomos, la facultad de «concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo» a favor de sus socios trabajadores.

2.2.2. *Participación y representación de los socios trabajadores como medida de seguridad y salud en el trabajo*

En materia de participación y representación, se plantean también otros problemas importantes, pues los socios trabajadores no ejercen estos derechos «en los términos en los que se recoge en el ET o la LOLS, (...) dada la naturaleza asociativa de la relación del socio (...)»³³. De hecho, uno de los temas, en los que se ha detenido especialmente la normativa de prevención ha sido el relativo al procedimiento de designación de los Delegados de Prevención. Ante la ausencia de representación unitaria, la Disposición Adicional Décima LPRL ha marcado unas pautas que podríamos llamar «de ajuste» o de acoplamiento de la figura en cuestión: «El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General. Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efecto de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de

³¹ Recogido también, con una terminología aproximada, en las legislaciones autonómicas (artículo 68.2 LCG, artículo 72 LCV, artículo 64 LCM, artículo 69 LCAT, etc).

³² Que puede ir del 5% al 10% de los mismos, poco más o menos, dependiendo de la normativa que se aplique.

³³ MORENO MÁRQUEZ, A., *Los sujetos protegidos...*, op. cit., p. 125.

Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos».

Estas reglas de designación no han dejado indiferente a la doctrina³⁴, fundamentalmente por el modo *burdo* en que se mezclan ambos colectivos de trabajadores, cuyos regímenes deberían quedar bien diferenciados para no suscitar problemas. Se ha hablado con «extrañeza» de la existencia de un cómputo conjunto entre socios y asalariados, de si el delegado debe provenir de uno u otro colectivo, del propio ámbito de representación del delegado, etc³⁵; asimismo se intentan salvar escollos como el de la designación del Delegado de Prevención cuando haya representación unitaria de los trabajadores asalariados³⁶. Probablemente, se quiso dar por parte de la LPRL una solución que respetase ese objetivo de equiparación del socio trabajador con el trabajador por cuenta ajena, de manera que ambos disfrutasen, al mismo nivel, de las ventajas de una institución como la del Delegado de Prevención —aun cuando no deja ésta de ser una figura representativa, creando ciertos conflictos de intereses entre las condiciones de la actividad laboral del socio y su participación en los órganos de la sociedad cooperativa—. Y todo esto ha conllevado ciertas «irregularidades» formales que han debido corregirse con un exigente rigor interpretativo y un gran esfuerzo en su desarrollo aplicativo³⁷.

Así, podemos entender que en las cooperativas que no cuenten con trabajadores asalariados, la LPRL se remite a los Estatutos o a la Asamblea General de la cooperativa para que se establezca dicho procedimiento de designación. Ahora bien, cuando existan asalariados, permite, en primer lugar, computarlos junto a los socios trabajadores para la determinación del número de delegados (según la escala del artículo 35.2 LPRL); esto es, la Ley parece clara en cuanto a que se refiere a ambos colectivos sumados³⁸.

³⁴ Sobre este tema no deja de pronunciarse la más reciente doctrina. Así, a las ya mencionadas importantes aportaciones de CARDONA RUBERT, M. B., «Prevención de Riesgos Laborales...», *op. cit.*, pp. 504 y ss, y MORENO MÁRQUEZ, A., *Los sujetos protegidos...*, *op. cit.*, pp. 125 y 126, hay que sumar el estudio que, en profundidad, realiza sobre esta figura ÁLVAREZ MONTERO, A., *El delegado de prevención. Estudio crítico en su régimen jurídico*, Comares, 2001, pp. 140 y ss.

³⁵ CABEZA PEREIRÓ, J., y LOUSADA AROCHENA, J. F., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Comares, 1998, p. 270.

³⁶ Como plantea CARDONA RUBERT, M. B., «Prevención de Riesgos Laborales...», *op. cit.*, p. 506.

³⁷ Hay que reconocer, en este sentido, la magnífica labor de ÁLVAREZ MONTERO, A., *El delegado de prevención...*, *op. cit.*, pp. 140 y ss.

³⁸ Este cómputo también es el que operará para determinar la constitución o no de un servicio de prevención propio de la cooperativa, que según concreta el artículo 14 del R. D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención (RSP), deberá considerarse en empresas que cuenten con más de 500 trabajadores, o más de 250 si

En segundo lugar, también hace expreso su deseo de que los Delegados de Prevención sean designados por ambos colectivos conjuntamente; se entiende, por tanto, que sin necesidad de constituir distintos colegios electorales, uno de socios y otro de asalariados —en lugar de estos últimos, lo harían sus representantes si los hubiera, cuyo voto sería ponderado—. En esta línea, todos y cada uno de los Delegados que salieran elegidos deberían representar sin ninguna distinción a todos los trabajadores, sean o no socios. Sin embargo, nada se dice sobre quién puede ser designado Delegado de Prevención, es decir, entre qué grupo o colectivo habrá de elegirse. Quien más se ha implicado en aportar una solución a esta concreta laguna, afirma que la Disposición Adicional Décima de la LPRL «directamente no tiene como objetivo la modificación del cuerpo elegible, sino del cuerpo electoral»³⁹; o sea, que habiendo representantes del personal en el seno de la cooperativa —aun cuando en puridad sean representantes únicamente de los trabajadores asalariados—, el futuro Delegado de Prevención saldrá de entre estos representantes. Ésta no deja de ser una solución válida —sobre todo porque si la LPRL hubiese querido que la designación se realizara conjuntamente por y entre los socios y los asalariados, lo podría haber dicho, como lo dice en el artículo 35.2—, pero ciertamente se rompería con ese espíritu aglutinador que parece querer transmitirse desde la Disposición Adicional, en el que los socios trabajadores se sientan igualmente representados. No debería descartarse, en este punto, la necesidad de un consenso entre los colectivos implicados, que aportase alguna solución concreta; la cual, mientras siga esta línea, se antoja perfectamente válida, sea cual fuera la elegida.

Coincidimos, no obstante, con la doctrina⁴⁰ en concluir que, tanto si los socios trabajadores conviven con trabajadores asalariados o no, el órgano de representación que surgiese de la aplicación de todas las reglas anteriores no sería exactamente un Delegado de Prevención propiamente dicho —como el que podría constituirse en un momento dado mediante convenio colectivo, siguiendo la facultad dispositiva del artículo 35.4 LPRL⁴¹—. Tendría sus mismas competencias, prerrogativas y garantías, pero sería de distinta naturaleza, con distinto régimen, de origen distinto⁴².

desarrollan alguna actividad especialmente peligrosa incluida en el anexo I del citado Reglamento. De la misma opinión, CARDONA RUBERT, M. B., «Prevención de riesgos...», *op. cit.*, p. 508.

³⁹ ÁLVAREZ MONTERO, A., *El delegado de prevención...*, *op. cit.*, p. 141.

⁴⁰ ÁLVAREZ MONTERO, A., *El delegado de prevención...*, *op. cit.*, pp. 140 y 144.

⁴¹ Muy esclarecedor resulta, desde la perspectiva estrictamente laboral, el análisis de GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995...*, *op. cit.*, pp. 225 y ss.

⁴² El artículo 76 LSCA, por ejemplo, crea un posible marco de construcción de esta figura, señalando que «los estatutos podrán prever la creación de cuantos órganos se estimen

Sea como fuere, gracias al reconocimiento y adaptación de esta figura, esencial para el ejercicio de los derechos colectivos, se puede dar salida a derechos de información y consulta, como los contemplados en el artículo 18 LPRL (que se completa con la enumeración de supuestos de consulta del artículo 33 LPRL), así como todos aquellos que se diseminan a lo largo del propio articulado —como el previo informe para exceptuar supuestos del reconocimiento médico voluntario (artículo 22.1 LPRL) o la previa consulta sobre la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la trabajadora embarazada (artículo 26.2 LPRL)—. Del mismo modo, se atribuirán a este Delegado de Prevención todas las competencias y facultades previstas en el artículo 36 LPRL⁴³, así como en otros preceptos, en cuanto a: la constitución de un Comité de Seguridad y Salud del que los Delegados de Prevención forman parte (artículo 38.2 LPRL), la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros de trabajo, así como la recepción de información de la misma (artículo 40 LPRL), etc.

Por añadidura, se puede dificultar el cumplimiento de otras obligaciones preventivas relacionadas con este tema, al no recogerse, en lo que hubiese sido un interesante ejercicio de creatividad, soluciones para suplir la inexistencia de representación general de los socios trabajadores en el seno de las cooperativas; cuando, por ejemplo, además de la designación del Delegado de Prevención, dicha representación general esté llamada a paralizar la actividad de manera colectiva o a elaborar un determinado informe en el ejercicio de su derecho de consulta. En principio, nada obsta verdaderamente para que sea el Delegado o Delegados de Prevención los que asuman estas funciones. El artículo 21.3 LPRL, por ejemplo, les encomienda la adopción de medidas en caso de riesgo grave e inminente, «cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal». Y, como quiera que esta circunstancia no es la misma y la LPRL no prevé ciertamente los posibles supuestos de inexistencia de dicha representación⁴⁴ —como también podría suceder en empresas de hasta 10 trabajadores, donde la representación unitaria es opcional (artículo 62.1 ET)—, estos casos

convenientes para el mejor desarrollo y funcionamiento de la cooperativa (...); por lo que, en cualquiera de los contextos expresados, se podría crear un órgano que realice las funciones previstas.

⁴³ «Colaborar con la dirección de la empresa (...). Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores (...). Ejercer una labor de vigilancia y control (...), etc.».

⁴⁴ También repara en ello MORENO MÁRQUEZ, A. (*Los sujetos protegidos...*, *op. cit.*, p. 127), recordando que siempre queda la alternativa de la paralización individual de la actividad. Esta sola alternativa resulta, a nuestro juicio, a todas luces insuficiente, si se quiere conseguir la tan reiterada equiparación, que pasa, entre otras cosas, por la posibilidad de paralizar la actividad con carácter colectivo en virtud de la decisión de un órgano de representación, debidamente especializado, informado y protegido legalmente.

requieren inexcusablemente una «operación de ajuste» que, en definitiva, cumpla con el espíritu de la Ley.

En principio, podría haber conformidad en cuanto a la asunción de competencias por el Delegado de Prevención. Pero, sobre esta solución, no deja de rondar una idea importante; pues, siguiendo ese espíritu, también parece que la LPRL busca, en la atribución de funciones a los órganos de representación unitaria (delegado de personal o comité de empresa / junta de personal), la toma de determinadas decisiones de gran trascendencia, dando respaldo como colectivo a la figura del Delegado de Prevención, frente a posibles represalias empresariales —con independencia de las garantías que legalmente se ofrecen—, frente a los trabajadores o frente a la Autoridad Laboral. Parece un problema más sociológico que jurídico-laboral, al que probablemente haya de dársele una respuesta del mismo corte. Una de estas respuestas posibles estaría relacionada con la naturaleza de la base social de la cooperativa, en la que el poder de los socios trabajadores se extiende a través de los distintos órganos, también de dirección, desde donde no debería plantearse un enfrentamiento con la representación especializada de los mismos socios en el desempeño de sus tareas, e incluso fomentar su defensa de cara a la galería.

Finalmente, habrá que considerar algunos puntos que quedan pendientes en materia de participación y representación, relativos al desempeño de otras competencias de carácter general —como las recogidas en el artículo 64 ET—, que terminan influyendo de una manera u otra en la actividad preventiva de la empresa —como negociar las condiciones de trabajo, la recepción de informaciones estratégicas (situación económica de la empresa, número y modalidades de contratos, etc.), tener conocimiento de la imposición de sanciones muy graves a los trabajadores, o el propio nombramiento y también revocación del delegado de prevención—. En este sentido, se pueden compensar estas ventajas evidentes que proporciona la existencia del órgano unitario con el disfrute de algunos de los derechos de los socios, recogidos en el artículo 16 LC, como asistir y participar en los debates, formulando y votando propuestas (apartado 2.a)⁴⁵ —facultad que, en este ámbito, supliría la participación en lo que sería negociar colectivamente las condiciones de trabajo—; o como «recibir la información necesaria para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones» (apartado 2.g) —para lo que, como mínimo, podrá tener libre acceso a los libros, examinar la documentación, etc. (apartado 3)—⁴⁶; etc.

⁴⁵ Recogida por todas las normativas autonómicas en su apartado dedicado al derecho de los socios.

⁴⁶ También en las legislaciones autonómicas se reconocen, de forma parecida, derechos de información para los socios: artículo 39 LSCA, artículo 23 LGC, artículo 26 LCV, artículo 24 LCM, etc.

2.2.3. *Colectivos especialmente protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

Como es sabido, la LPRL, en sus artículos 26, 27 y 28, establece disposiciones especiales de protección de la maternidad, de los menores y de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal —así como, en su artículo 25, establece medidas generales de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos—. Estas disposiciones son evidentemente aplicables a las relaciones de trabajo asociado surgidas en el seno de las cooperativas. No obstante, la toma en consideración de diferentes normativas acerca de un mismo tema —como puede ser la protección de estos colectivos en materia de prevención de riesgos laborales—, unida a la regulación específica para cooperativas, puede resultar confusa al intentar sacar conclusiones sobre algunos aspectos concretos.

Por ejemplo, en el terreno de la protección de la maternidad, se podrían llevar a cabo algunos ajustes y aclaraciones. Así, en primer lugar, a propósito de la regulación de la situación de riesgo durante el embarazo del artículo 26.3 LPRL⁴⁷ —que permite la suspensión del contrato por esta causa y la calificación de contingencia protegida por la Seguridad Social (artículos 134 y 135 LGSS)—, el artículo 16 del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las Prestaciones Económicas del Sistema de la Seguridad Social por Maternidad y Riesgo durante el Embarazo dispone literalmente: «Serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras por cuenta ajena, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, siempre que, estando afiliadas y en alta en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo». La referencia a las trabajadoras por cuenta ajena, en una materia como la protección de la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas —aun a través de la normativa de Seguridad Social—, podría ser suficiente para extender este beneficio a las socias trabajadoras de cooperativas *ex* artículo 3.1 LPRL, con las particularidades derivadas de su normativa específica. No obstante, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras —que introdujo precisamente el apartado 3 del actual artículo 26 LPRL—, hace expresa referencia, en su Disposición adicional primera, al trabajo en cooperativas, confir-

⁴⁷ «Si dicho cambio de puesto de trabajo no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo (...).».

mando la postura descrita, en los siguientes términos: «Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, (...) con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria».

Las peculiaridades que de manera reiterada se reconocen a la relación societaria no van a provenir del derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo, porque para ser beneficiaria de la misma es indiferente el régimen de Seguridad Social en el que esté de alta la socia-trabajadora. Pero en cuanto a la situación laboral de fondo, no partimos de un contrato de trabajo que se pueda suspender; en las cooperativas de trabajo asociado lo que se suspendería es «la obligación y el derecho del socio trabajador a prestar su trabajo, con pérdida de los derechos y obligaciones económicas de dicha prestación», como describe el artículo 84.1 LC al presentar las causas de suspensión⁴⁸. Y, en todo caso, se prevé como causa de suspensión «la incapacidad temporal del socio trabajador» (apartado a) —de posible aplicación, en un momento dado, pues la situación de riesgo durante el embarazo pertenece al género de la incapacidad temporal para trabajar—. En este mismo contexto, el apartado 2 del artículo 84 hace asimismo una referencia al riesgo que para la salud de la madre puede suponer la incorporación al trabajo tras el parto, que no debe confundirse con la situación protegida de riesgo durante el embarazo con su correspondiente prestación de Seguridad Social por el tiempo que sea necesario; pues aquélla se refiere simplemente a una limitación al disfrute por el padre del periodo de descanso a compartir con la madre —que además procedería de la causa de suspensión correspondiente a la «maternidad o paternidad del socio trabajador (...)» (apartado b). Otra cosa sería que este riesgo laboral posterior al parto se prolongase temporalmente más allá de la baja por maternidad; situación que vuelve a protegerse por la normativa de prevención, que abarca, no sólo a las mujeres embarazadas, sino también a las de parto reciente o en periodo de lactancia.

Por otro lado, hay que decir que la Ley de Cooperativas no incluye, dentro del listado de motivos que dan derecho a permisos, el derecho de la trabajadora embarazada a permisos retribuidos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (artículo 26.5 LPRL). Ciertamente es que este listado puede ser ampliado por los Estatutos, Reglamentos de Régimen Interno, o acuerdos de la Asamblea, en los que se recogiese expresamente. Pero debe entenderse que su omisión no puede ser óbice para que la cooperativa esté obligada a conceder estos permisos, debidamente solicitados.

⁴⁸ En el mismo sentido, el artículo 124 LSCA.



En cuanto a la protección de los trabajadores menores de 18 años, la normativa estatal de cooperativas hace una mención escasa, pero en sintonía con la LPRL: «Los socios trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni los que el Gobierno declare, para los asalariados menores de dieciocho años, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional o humana» (artículo 80.6 LC). Y es que la LPRL remite al desarrollo reglamentario por el Gobierno las que serán limitaciones más específicas al trabajo de menores; pero mientras esto no se produce, se deberán seguir las reglas del antiguo Decreto de 26 julio de 1957 (según se recoge en la Disposición Derogatoria Única de la LPRL). El artículo 83.2 b) LC, por su parte, hace también una breve referencia al tiempo de trabajo de los menores —igualmente relacionado con la protección de su seguridad y salud—, en cuanto «no podrán realizar más de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana»; lo cual se tiene que poner en directa relación con los límites generales previstos en el ET⁴⁹, que sin lugar a dudas están complementando la normativa de prevención.

Reparando ya en la temporalidad como factor de riesgo, también en el seno de una cooperativa de trabajo asociado pueden integrarse, como se aprecia en alguna normativa, los llamados socios temporales, con motivo del incremento de la actividad de la sociedad a raíz de un encargo o contrato igual o superior a seis meses⁵⁰. Estos socios trabajadores perderían dicha condición una vez finalizado el encargo o contrato, aunque podrían mantener su situación por un máximo de diez años, tras los cuales causar baja o convertirse en socio ordinario. Se trata de una figura un tanto atípica, si se quiere; pero lo más importante a efectos preventivos es que, como ocurriría con cualquier trabajador asalariado temporalmente contratado por la cooperativa, a estos socios deben aplicárseles las reglas especiales que el artículo 28 LPRL prevé para este colectivo especialmente protegido —que fundamentalmente exige el mismo nivel de protección que los trabajadores fijos—.

Y finalmente, deben tenerse en cuenta también aquellas situaciones en las que la cooperativa actúe como empresa de trabajo temporal (ETT), así como sus obligaciones hacia los socios trabajadores en misión. Cuando una ETT se constituye como sociedad cooperativa, debe encontrarse principalmente integrada por socios que dentro de la misma participan con vocación de permanencia, pero que concentran su actividad en realizar prestaciones

⁴⁹ Los artículos 34 y ss. ET establecen unas limitaciones respecto al tiempo de trabajo: la jornada no podrá ser de más de ocho horas; se prohíben, por tanto, las horas extraordinarias y también el trabajo nocturno; cuando un turno de trabajo tenga un mínimo de 4 horas y media, se deberá hacer un descanso de 30 minutos; y tendrán derecho a un descanso semanal obligatorio de 2 días ininterrumpidos.

⁵⁰ Regulados, por ejemplo, en el artículo 127 LSCA.

de trabajo de carácter temporal en aquellas empresas usuarias que hayan contratado su puesta a disposición con la ETT. Esta circunstancia provoca que la cooperativa/ETT deba ajustarse asimismo al reparto de obligaciones con la empresa usuaria, previsto en el artículo 28.5 LPRL y en el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal —fundamentalmente, deberes de formación preventiva y vigilancia de la salud; debidamente comprobados y documentados ante la empresa usuaria, como se desprenden de las obligaciones complementarias relacionadas por el artículo 3 del R. D. 216/1999—. Lo mismo debe predicarse respecto de aquellos trabajadores asalariados contratados por la cooperativa para ser puestos a disposición.

Al hilo de esta cuestión, el artículo 6 de este R. D. —que recoge las Disposiciones relativas a la organización de las actividades preventivas en la empresa de trabajo temporal y en la empresa usuaria— señala: «Las empresas de trabajo temporal deberán organizar sus recursos para el desarrollo de las actividades preventivas en relación con sus trabajadores, incluidos los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias, conforme a las disposiciones del capítulo III del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención». El reglamento, en realidad, procura asimilar al personal de estructura de la ETT con los trabajadores en misión, para que, aunque no realicen su prestación en el centro de trabajo de la ETT, sean computados a la hora de constituir órganos como los servicios de prevención —o incluso la representación de trabajadores—. En el caso de cooperativas que actúen como ETTs, estaríamos hablando paralelamente tanto de socios trabajadores y asalariados clasificados como personal de estructura, como de socios trabajadores y asalariados clasificados como trabajadores en misión. A este bloque último, siempre que tenga la condición de temporal para la cooperativa/ETT, se referiría también la segunda parte del artículo 6 del R.D. 216/1999: «Para determinar la modalidad de organización que deba utilizarse y los medios y recursos necesarios para dicha actividad, los trabajadores contratados con carácter temporal para ser puestos a disposición de empresas usuarias se computarán por el promedio mensual de trabajadores en alta durante los últimos doce meses». Parece ser que aquí no se aplica el cómputo general de 200 días trabajados y fracción en el último año (del artículo 35.3 LPRL, extendido desde la regulación de los Delegados de Prevención a la de los Servicios de Prevención⁵¹), sino el promedio mensual de trabajadores a que se refiere el precepto.

⁵¹ Extensión refrendada, por ejemplo, por CARDONA RUBERT, B., «Prevención de riesgos laborales...», *op. cit.*, p. 508.



2.3. La doble posición del socio trabajador ante el cumplimiento de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo

A los socios trabajadores, por su parte, también les van a ser exigibles, en el desarrollo de su prestación de trabajo, las obligaciones del artículo 29.1. y 2. LPRL⁵², previstas para todo el conjunto de los trabajadores; sin perjuicio de aquellas que, en desarrollo de esta materia, puedan ser incluidas en los Estatutos de la cooperativa o en los Reglamentos de Régimen Interno. Distinto será que, por otra parte, asuman obligaciones en su calidad de socios exclusivamente⁵³ —como «cumplir los acuerdos», «participar en las actividades cooperativizadas», «guardar secreto», «cumplir con las obligaciones económicas», etc...—; incluso la posibilidad de que pertenezcan —como, de hecho, lo hacen— a la Asamblea General y al Consejo Rector.

No obstante, al mezclar esta última peculiaridad con los principios que inspiran los deberes de los trabajadores en materia de prevención —obediencia, diligencia y buena fe—, surgen dudas razonables sobre la compatibilidad entre la posición de socio participante en la estructura orgánica de la cooperativa y el cumplimiento de deberes que tienen que ver fundamentalmente con la obediencia debida a las órdenes de «superiores jerárquicos» que el mismo socio ha tenido la oportunidad de elegir, basadas además en directrices generales que el mismo socio ha tenido también la oportunidad de proponer y votar. Esas dudas probablemente no se basen en cuestiones formales, pues, desde esta perspectiva, se pueden separar fácilmente ambas facetas en la figura del socio trabajador. Puede decirse que, desde el momento en que el socio finaliza su intervención en los órganos de dirección y gobierno, actúa formalmente como un trabajador más, prestando su fuerza de trabajo y acatando las órdenes e instrucciones de aquellos que integran la estructura directiva. Cuando el Consejo Rector y restantes órganos dele-

⁵² 1. «Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario». 2. «Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: 1.º Usar adecuadamente (...) las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte (...). 2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección (...). 3.º (...) utilizar correctamente los dispositivos de seguridad (...). 4.º Informar de inmediato (...) acerca de (...), un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. 5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones (...). 6.º Cooperar con el empresario (...).».

⁵³ Artículo 15 LC, artículo 38 LSCA, artículo 24 LCG, artículo 27 LCV, artículo 23.1 LCM, artículo 26 LCAT, etc.

gados comienzan a tomar decisiones concretas en el ejercicio de sus competencias, no puede decirse que se trate de decisiones del socio⁵⁴.

Ahora bien, psicológicamente no pueden separarse de manera radical las dos facetas que caracterizan al socio trabajador de una cooperativa. Por un lado, actúa habitualmente como un trabajador por cuenta ajena, sujeto al deber de obediencia; que es consecuencia de la estructura jerárquica de la relación laboral, basada sobre el trabajo subordinado. El trabajador debe obedecer independientemente de su valoración personal acerca de la necesidad o no, de la conveniencia o no, de la pertinencia o no del cumplimiento de dichas medidas. Pero, por otro lado, el socio se siente también «representación y gobierno» de esa sociedad en la que participa desde distintos planos; por lo que no es descartable la aparición habitual de episodios de desobediencia e indisciplina, por cuestionar o estar en desacuerdo con la toma de decisiones o la impartición de órdenes concretas, por ejemplo. En materia de prevención de riesgos laborales, se podrían producir, en consecuencia, manifestaciones de la conducta descrita como: el incumplimiento de determinadas medidas de prevención adoptadas por la sociedad, el abandono del lugar de trabajo sin las debidas precauciones en la ponderación rigurosa de la situación de riesgo grave e inminente ante una orden irregular, etc.

3. LA IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3.1. Responsabilidades de la sociedad cooperativa y del consejo rector. En especial, en cuanto al recargo de prestaciones de seguridad social

La condición de empresario que otorga el artículo 3.1 LPRL a las sociedades cooperativas las sitúa como responsables en cada uno de los órdenes aplicables en materia de prevención de riesgos laborales por los incumplimientos que se les imputen en esta materia⁵⁵. Así, y siguiendo el general artículo 42.1 LPRL, serán responsables administrativas —atendiendo a la regulación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)⁵⁶, cuyo artículo 2.6 ya las hace expresamente responsables de las infracciones posteriormente tipificadas respecto a sus socios trabajadores y

⁵⁴ Como ya diferenció SANTIAGO REDONDO, K. M. (*Socio de cooperativa...*, *op. cit.*, p. 175).

⁵⁵ A este aspecto se refiere también, sin ninguna duda, GARCÍA MURCIA, J., «Trabajo autónomo...», *op. cit.*, p. 149.

⁵⁶ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

socios de trabajo—, responsables civiles y responsables penales —según las reglas previstas en las normativas de los correspondientes órdenes, el Código civil (Cc) y el Código penal (Cp)⁵⁷—, así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social.

Responderán, eso sí, con las particularidades propias de una persona jurídica; esto es, respondiendo con su patrimonio —cuyo endeudamiento recae también sobre los socios, aunque la responsabilidad de cada uno «estará limitada a las aportaciones al capital social que hubiere suscrito»⁵⁸— de las multas administrativas y de las indemnizaciones por daños y perjuicios. Y en el terreno penal —por el delito contra la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 316 y 317 Cp) y por delitos de homicidio y lesiones imprudentes (artículos 142 y 152 Cp)—, se les exime de la responsabilidad penal directa —en base al principio *societas delinquere non potest*—; que será asumida, según el artículo 318 del Código penal⁵⁹, por su administrador —que incurre efectivamente en la acción delictiva, aun en representación de la cooperativa misma⁶⁰— o por los miembros del consejo rector —que, con conocimiento de las medidas de prevención que iban a ser adoptadas y de las que no, no evitaron o remediaron el tipo objetivo del delito—. No obstante, otras modalidades de consecuencias jurídicas por incumplimiento, como suspensión de actividades o incluso la disolución de la sociedad, podrá ser soportadas directamente por una persona jurídica como es la cooperativa (artículo 129 Cp).

Los consejeros responderán asimismo por los daños causados, ya sea a la propia cooperativa, a los socios o a terceros. El artículo 43 LC remite, a estos efectos, a «lo dispuesto para los administradores de las sociedades anónimas». A este respecto, el artículo 133.1 de la Ley de Sociedades Anónimas (LSA)⁶¹ establece que «los administradores responderán frente a la sociedad, frente a los accionistas y frente a los acreedores sociales del daño que causen por actos contrarios a la Ley o a los Estatutos o por los realiza-

⁵⁷ Ley Orgánica, 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

⁵⁸ Artículo 15.4 LC (que se puede completar con el artículo 19 de la misma, que regula la imputación de pérdidas), artículo 5 LSCA, artículo 6.1 LCG, etc. Cabe destacar que, en algunas legislaciones, el límite de las aportaciones de los socios puede verse relativizado, si los Estatutos prevén una «responsabilidad adicional del socio para el caso de insolvencia de la cooperativa» (artículo 4.2 LCV, artículo 5.2 y 3 LCM o artículo 54 LCAT).

⁵⁹ «Cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello».

⁶⁰ Como apunta GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y sanciones...*, *op. cit.*, p. 54.

⁶¹ Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas.

dos sin la diligencia con la que deben desempeñar el cargo». Dicha responsabilidad será de carácter solidario para todos los administradores, «menos los que prueben que, no habiendo intervenido en su adopción y ejecución, desconocían su existencia o, conociéndola, hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron expresamente a aquél» (artículo 133.2)⁶² —expresión que se asemeja al espíritu del artículo 318 del Código penal, en cuanto a las condiciones de imputación de la responsabilidad penal a los consejeros en el seno de una persona jurídica—. Las normativas autonómicas aportan además, de manera bastante coordinada entre ellas, un nuevo aspecto en la configuración general de esta responsabilidad; proclamando la no exoneración de responsabilidad de los consejeros, aun cuando el acto o acuerdo lesivo hubiese sido ordenado, aceptado, autorizado o ratificado por la propia Asamblea General⁶³. El ejercicio de la acción de responsabilidad contra los consejeros por daños a la cooperativa, finalmente, podrá llevarse a cabo, siempre que haya «acuerdo de la Asamblea General», en virtud del artículo 43 LC⁶⁴. Ahora bien, añaden con carácter generalizado las legislaciones autonómicas —aunque cada una estableciendo sus propios plazos y requisitos— que si la Asamblea decidiese no entablar dicha acción, cualquier socio o un porcentaje concreto de socios podrá hacerlo en nombre y por cuenta de la sociedad⁶⁵. Y todo esto, independientemente de las pertinentes acciones individuales de cada uno contra el Consejo Rector o sus miembros, para resarcir los daños causados a sus derechos o intereses particulares⁶⁶.

Mayor controversia suscita, sin embargo, la imputación a la sociedad cooperativa de una de las modalidades de responsabilidad prevista para los empresarios, como es el recargo de prestaciones de seguridad social, típico en la materia de prevención de riesgos laborales. Mencionado en el artículo 42.3 LPRL, su régimen jurídico se contiene en el 123 LGSS. Esta forma de responsabilidad consiste básicamente en la imposición al empresario del abono de un recargo de *plus* de entre un 30 y un 50% sobre la cuantía de la presta-

⁶² En la misma línea, regulan directamente esta responsabilidad el artículo 72 LSCA, el artículo 50 LCG, artículo 47 LCV, artículo 43 LCM, artículo 45 LCAT, etc; en los que se habla, por ello, también de la exigencia de gestión diligente, leal, confidencial y ordenada del Consejo Rector, y se exonera asimismo a los miembros que prueben su desconocimiento u oposición —exigiendo, en ocasiones, unos modos de prueba concretos, como constancia en acta o similar—.

⁶³ Artículo 72.4 LSCA, artículo 50.2 LCG, artículo 43.4 LCM, etc.

⁶⁴ Sobre el ejercicio de la acción de responsabilidad a decidir por la Asamblea, también se pronuncian el artículo 73 LSCA, artículo 51 LCG, artículo 43.4 LCM, artículo 47.3 LCV, artículo 45.3 LCAT.

⁶⁵ Artículo 73.2 LSCA, artículo 51.3 LCG, artículo 47.3 LCV, artículo 45.4 LCAT.

⁶⁶ Artículo 73.5 LSCA, artículo 51.6 LCG, artículo 47.4 LCV.

ción de Seguridad Social que el trabajador accidentado tenga derecho a percibir a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional ocasionado por el incumplimiento de las medidas legal o reglamentariamente exigidas al empresario en materia de prevención de riesgos laborales ⁶⁷.

La problemática se centra concretamente en confirmar el derecho que pueda tener el socio trabajador a percibir este recargo, y la correspondiente imputación a la sociedad cooperativa del abono del mismo. Y aquélla se plantea debido a que el artículo 42.3 LPRL condiciona la fijación del recargo a «lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema (de Seguridad Social)», donde se ubica al artículo 123 LGSS en la Sección 2.º del Capítulo III del Título II, dedicada al Régimen General de las Prestaciones de la Seguridad Social. Teniendo esto presente, tendrían claramente el derecho a disfrutar de este beneficio los socios trabajadores «asimilados a trabajadores por cuenta ajena» en «cooperativas integradas en el Régimen General» —como el apartado 1.a) de la Disposición Adicional Cuarta LGSS les reconoce—. En cuanto al pago del recargo, el artículo 3.1 del Reglamento sobre condiciones de Incorporación al Sistema de Seguridad Social de los Socios Trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado (R. D. 225/1989, de 3 de marzo) deja bien claro que: «Cuando la Cooperativa de Trabajo Asociado haya optado, respecto de sus socios trabajadores, por su incorporación en el Régimen General o en un Régimen Especial, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, corresponderán a aquélla todas las obligaciones que, en materia de Seguridad Social, se atribuyen al empresario». Y, aun cuando no debe olvidarse que el pago del recargo de prestaciones va a tener una repercusión final sobre el patrimonio del socio —como parte integrante de la propia sociedad cooperativa—, esa puntual identidad no puede tener la consecuencia de privarle del recargo (STSJ Cataluña, de 16 de noviembre de 2001, JUR. 2002/27766).

Pero el encuadramiento de los socios trabajadores en el sistema de Seguridad Social no ha de encontrarse en todo caso en el citado Régimen General, pues la propia Disposición Adicional Cuarta LGSS permite que la cooperativa opte por integrar a sus socios trabajadores en regímenes distintos ⁶⁸, como «alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad» (apartado 1.a) —para cooperativas agrarias o cooperativas del mar, por ejemplo— o simplemente «como tra-

⁶⁷ Imprescindibles, ver CRUZ VILLALÓN, J. y JOVER RAMÍREZ, C., «La responsabilidad de seguridad social en materia de seguridad y salud en el trabajo», *TL*, núm. 50/1999, pp. 245 y ss.; y CARRERO DOMÍNGUEZ, C., «Compatibilidad de responsabilidades y recargo de prestaciones», *TL*, núm. 63/2002, p. 95 y ss.

⁶⁸ Según el artículo 1 p.º 2.º del R. D. 225/1989, «la opción, que deberá alcanzar a todos los socios trabajadores de la Cooperativa, deberá ejercitarse en los Estatutos (...)».

bajadores autónomos en el Régimen Especial correspondiente» (apartado 1.b)⁶⁹. Y resulta que las diversas normativas que regulan los Regímenes Especiales omiten cualquier mención al recargo, por lo que nos planteamos si los socios trabajadores incluidos en estos regímenes podrán gozar de la posibilidad de cobrarlo llegado el caso.

Analizando dichas normativas más a fondo, puede inferirse que, para el caso de regímenes especiales en los que los socios trabajadores se asimilen a trabajadores por cuenta ajena, éstos podrán disfrutar de una equiparación de las prestaciones reconocidas en la misma «extensión, forma, términos y condiciones que en el Régimen General»⁷⁰. De ello, no puede deducirse automáticamente que se esté haciendo referencia también al recargo, salvo si se entiende una total asimilación de los Regímenes Especiales al General en todo lo no especialmente dispuesto en contrario, en la línea de la mayor equiparación posible⁷¹. En este contexto, podría incluirse la también responsabilidad de la cooperativa en cuanto al pago de prestaciones derivadas de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia del incumplimiento de la orden de paralización de la actividad por la Inspección de Trabajo (según el artículo 195 LGSS) o como consecuencia del incumplimiento de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos exigidos (artículo 192.2 LGSS) —ambos preceptos dirigidos también al Régimen General—.

En cuanto a esto, la normativa preventiva, como la LPRL o los reglamentos de desarrollo específico de alguna de estas actividades —trabajo en el mar, por ejemplo—, no aclara nada más al respecto. Sólo el ya mencionado artículo 3.1 LPRL parece tener vocación de universalidad al realizar la equiparación en derechos y deberes de los socios trabajadores con los propios trabajadores por cuenta ajena al menos. Y es que, siguiendo un criterio basado en la igualdad —cuya bandera es manifiestamente enarbolada por la normativa de prevención, aplicando incluso medidas de discriminación positiva hacia aquellas situaciones o colectivos con necesidad de especial protección—, no podría entenderse la exclusión de los no adscritos al Régimen General del beneficio del recargo; por lo menos cuando se trate de trabaja-

⁶⁹ De conformidad con la legislación estatal, recoge expresamente esta opción el artículo 130 LSCA.

⁷⁰ Artículo 19 del Decreto 2123/1971, de 23 de julio (...), por el que se establece y regula el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social; o, en la misma línea, el artículo 29.1 del Decreto 2864/1974, de 30 de agosto (...) por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

⁷¹ Los apartados 3 y 4 del artículo 10 LGSS establecen la tendencia a la máxima homogeneidad de los Regímenes Especiales con respecto al Régimen General, en función de lo que permitan las disponibilidades financieras del sistema y las características de los distintos grupos afectados por dichos regímenes.



dores por cuenta ajena —donde podemos calificar de empleador a la otra parte, y no tanto de contratista—. No sería más que un simple ejercicio de coherencia, en tanto en cuanto se le van a exigir las mismas obligaciones preventivas básicas. En realidad, el principio rector es que las diferencias entre los distintos regímenes deberían basarse simplemente en la adaptación de las normativas específicas a las concretas especialidades de cada actividad.

Cosa distinta ocurre cuando el encuadramiento del socio trabajador se produce en el RETA, o como trabajador por cuenta propia en cualquiera de los demás regímenes; y es que aquí las diferencias aumentan. En este contexto, las posibilidades de aplicación del recargo se complican, puesto que, del mismo modo que en los casos anteriores, hay que atender a la letra del artículo 2 del R. D. 225/1989, que de manera meridianamente clara expone que: «Una vez producida la incorporación al Régimen de Seguridad Social correspondiente, a los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado les será de aplicación en su integridad las normas reguladoras del respectivo Régimen, en los mismos términos y condiciones que rijan para el común de los colectivos que formen parte del campo de aplicación del mismo». Para exponerlo sencillamente: el aseguramiento por accidentes laborales para los trabajadores autónomos es actualmente opcional⁷², por lo que habría que partir de la base de si el socio trabajador en cuestión está protegido en caso de contingencias profesionales o no. En el primer caso, el derecho a una prestación de Seguridad Social le podría abrir la vía al cobro de un recargo sobre la misma. En el segundo, ya parece en todo extremo imposible. Pero, aun cuando el socio trabajador tuviese asegurada sus contingencias profesionales, ¿quién ostentaría formalmente la condición de empleador a efectos de imputarle el abono del recargo de prestaciones por incumplimiento de obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud? Desde el punto de vista estrictamente de Seguridad Social, parece que la respuesta es clara: no hay empleador, no hay recargo.

Esto no significa que no debemos estar al tanto de ciertas peculiaridades en materia cooperativa, como que el artículo 43 del Reglamento General sobre cotización (R.D. 2064/1995, de 22 de diciembre) —en consonancia con el artículo 3.2 del R.D. 225/1989)— responsabilice solidariamente a la sociedad por la obligación de cotizar de sus socios trabajadores, otor-

⁷² La Ley 53/2002 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en su artículo 32.2, introdujo modificaciones en el Texto Refundido de la LGSS, entre las que se encuentra la nueva Disposición Adicional Trigésimo Cuarta, que, distinguiendo entre causa profesionales y comunes, permite a los trabajadores por cuenta propia «mejorar voluntariamente el ámbito de la acción protectora que dicho régimen les dispensa, incorporando la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (...)».

gándole la posición garantista propia de un empleador precisamente. Y no sólo eso, desde la perspectiva preventiva, tampoco dejarían de suscitarse múltiples interrogantes sobre la situación laboral real del socio trabajador —y de muchos trabajadores por cuenta ajena encubiertos como falsos autónomos— tanto en lo referente a la naturaleza y condiciones de su prestación de trabajo en la cooperativa, como a sus obligaciones de seguridad y salud⁷³. La solución vendría también de la mano de la casuística cooperativa, analizando los motivos que, en cada una de las sociedades, impulsaron el encuadramiento de sus socios en el colectivo de trabajadores por cuenta propia a efectos de Seguridad Social.

En este punto, no obstante, no debe olvidarse la propuesta que el apartado 5 de la Disposición Adicional Cuarta de la LGSS realiza al Gobierno, autorizándole a regular las circunstancias de la opción prevista entre las modalidades descritas, así como para adaptar las normas de los Regímenes Especiales a la realidad cooperativa y a las peculiaridades de su actividad. Tras lo expuesto, se presenta esta regulación como algo ciertamente necesario, aun cuando lo sería más una reorganización normativa en lo que a la figura del recargo de prestaciones se refiere.

3.2. Responsabilidades de los socios trabajadores

En caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29.1 y 2 LPRL, los socios trabajadores de cooperativas responderán, atendiendo a la mención específica realizada en el artículo 29.3 LPRL —y en concordancia también con el artículo 82 LC—, según las disposiciones disciplinarias recogidas en sus Estatutos o en los Reglamentos de Régimen Interno —al igual que se remite a los convenios colectivos para trabajadores por cuenta ajena, o a la normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas—. Estos documentos —que deberán ser aprobados, según el artículo 21.2.c LC, por la Asamblea General— recogerán las faltas y sanciones disciplinarias —entre las que se incluirán las relativas a la seguridad

⁷³ Probablemente, en coherencia, habría que ser igualmente rigurosos en otros aspectos de la prevención; exigiéndoles deberes de coordinación de actividades empresariales (según el artículo 24.5 LPRL), o imputándoles las infracciones administrativas previstas para la figura empresarial (aunque el artículo 2.8 LISOS cuida la terminología y se refiere más adecuadamente a «los trabajadores por cuenta propia»). Y éstas parecen ser cuestiones que no están en la mente del legislador, como pone de manifiesto el artículo 3.1 LPRL, identificando a los socios, a estos efectos, con el resto de trabajadores (de la misma opinión, CARDONA RUBERT, M. B., «Prevención de Riesgos Laborales...», *op. cit.*, p. 503).

y salud en el trabajo—, así como todas las demás cláusulas referidas al régimen disciplinario de los socios trabajadores.

Algunas pautas para la reglamentación del régimen disciplinario de los socios trabajadores en cooperativas son recogidas, no obstante, en la propia legislación estatal y autonómica; es por ello que destacaremos algunos de estos aspectos. Así, la Ley de Cooperativas, en sus artículos 82 y 18, ajustándose al principio de tipicidad de las infracciones (artículo 18.1⁷⁴), determina la inclusión en los Estatutos de «los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación de trabajo, las sanciones, los órganos y personas con facultades sancionadoras delegadas y los procedimientos sancionadores con expresión de los trámites, recursos y plazos» a seguir (artículo 82.1 y 2)⁷⁵, así como los propios plazos de prescripción de las propias infracciones (artículo 18.2)⁷⁶. Las normativas autonómicas reparan también expresamente en algunas garantías, como la audiencia previa de los interesados, para todos los supuestos —en el contexto, por ejemplo, de un expediente contradictorio, con derecho a alegaciones por escrito, etc.—⁷⁷.

Eso sí, «la expulsión de los socios trabajadores sólo podrá ser acordada por el Consejo Rector» (artículo 82.3); decisión que se podrá recurrir en el plazo de 15 días⁷⁸, ante el Comité de Recursos o ante la Asamblea General⁷⁹. Transcurrido este plazo sin recurso o ratificada la expulsión por el órgano correspondiente, el acuerdo será ejecutivo. Y sólo entonces, dado el necesario cumplimiento del régimen expuesto, podrá el socio acudir a la jurisdicción social para que dicha expulsión sea objeto de revisión. Esto quiere decir, ni más ni menos, que, en el marco de esta normativa, la vía previa adecuada a la vía jurisdiccional será el trámite reflejado en el artículo 82.3

⁷⁴ «Los socios sólo podrán ser sancionados por las faltas previamente tipificadas en los Estatutos, que se clasificarán en faltas leves, graves y muy graves».

⁷⁵ Existe, en este sentido, una pequeña contradicción con el artículo 18.3.a LC, en el que se establece que «la facultad sancionadora es competencia indelegable del Consejo Rector». En el mismo sentido, se expresan el artículo 41.3.a LSCA —sin perjuicio del artículo 122.2 LSCA, que, para las cooperativas de trabajo asociado, permite expresamente que el Consejo Rector delegue en directivos y mandos la facultad de sancionar, aun cuando dicha sanción pueda impugnarse ante el propio Consejo Rector—, el artículo 25.3.a LCG, el artículo 25.3.a LCM, o el artículo 21.1.a LCAT —aunque el artículo 22 LCAT permite a continuación el establecimiento, *ex* Estatutos sociales, de la figura de un instructor «para que colabore con el consejo rector en la tramitación de los expedientes sancionadores».

⁷⁶ Como el artículo 41.2 LSCA, que directamente establece que «las infracciones leves prescriben al mes, las graves a los dos meses, y las muy graves a los tres meses»; así también se pronuncian las demás legislaciones autonómicas.

⁷⁷ Artículo 41.3.b LSCA, artículo 25.1 LCG, artículo 25.3.b LCM, y artículo 21.1.b LCAT.

⁷⁸ Los plazos son aleatorios, en virtud de si se aplica legislación autonómica, y cuál.

⁷⁹ El artículo 122.2 *in fine* LSCA curiosamente no permite, por ejemplo, recurso ante la Asamblea General en el caso de infracción laboral en las cooperativas de trabajo asociado.

LC o «vía cooperativa previa», y no la vía conciliatoria ordinaria⁸⁰. Asimismo, la expulsión sólo procederá en los casos de faltas muy graves (artículo 18.5)⁸¹, en sintonía con el despido disciplinario del trabajador por cuenta ajena (artículo 54 ET), que exige, como mínimo «un incumplimiento grave y culpable del trabajador». De hecho, en temas de expulsión por motivos laborales, suele coincidir, incluso, la norma cooperativa aplicable con los supuestos legalmente previstos en el artículo 54.2 ET⁸²; como la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza, el fraude, la deslealtad...⁸³. No debe olvidarse tampoco que el ET es norma de aplicación supletoria respecto de la Ley de Cooperativas en cuestiones contenciosas (artículo 87.1 LC), que tengan relación directa con la actividad laboral del socio⁸⁴ —como debe entenderse *a contrario sensu* del propio artículo 87.1 *in fine* LC y de la STS de 12 de junio de 1987 (RJ. 4347), referidos a supuestos no relacionados con la prestación de trabajo, sino con la «pura» relación societaria—⁸⁵.

En cuanto al resto de posibles responsabilidades imputables a los trabajadores en materia de prevención, a las que los socios trabajadores deben someterse, como la responsabilidad civil o la responsabilidad penal, les serán aplicables igualmente las reglas generales del Código Civil y del Código Penal, respectivamente.

Así, el Código civil señala, en sus artículos 1.101 y ss, y 1.902 y ss, los regímenes jurídicos de las responsabilidades civiles —ya sean de carácter contractual o extracontractual, respectivamente—, que suponen la obligación de indemnizar por daños y perjuicios a las víctimas de sus incumpli-

⁸⁰ Siguiendo la estela del mencionado artículo 82.3 LC y del artículo 87.3 LC, se han pronunciado, entre otras, la STSJ País Vasco, de 9 de enero de 2001 (AS. 1093), la STSJ Galicia, de 16 de mayo de 2002 (JUR. 146029) y la STSJ Baleares, de 3 de julio de 2002 (JUR. 270407).

⁸¹ Las legislaciones autonómicas se manifiestan en la misma línea. GONZÁLEZ DE PATTO, M. R., («El nuevo régimen jurídico...», *op. cit.*, p. 82) señala, en este sentido, que las causas de exclusión determinadas en la ley andaluza, por ejemplo, demuestran hasta qué punto se observa «un nuevo síntoma de la pretensión laboralizadora de las relaciones de trabajo de socios trabajadores por parte del legislador autonómico (...)». De hecho, dice el artículo 122.1 LSCA: «En esta clase de cooperativas [de trabajo asociado] podrán ser consideradas faltas motivadoras de exclusión, además de las que, en su caso, hayan podido establecer los Estatutos, aquellos incumplimientos graves y culpables del socio trabajador que, con arreglo a la legislación laboral, autorizan su despido».

⁸² El artículo 89.6 LCV, por ejemplo, es casi idéntico a éste.

⁸³ Como corroboran la STSJ Comunidad Valenciana, de 7 de marzo de 2001 (AS. 3342), o la STSJ País Vasco de 6 de noviembre de 2001 (AS. 1194).

⁸⁴ Es más, el artículo 122.4 LSCA, por ejemplo, señala que: «Las sanciones que puedan imponerse al socio como consecuencia de su relación laboral se tramitarán con arreglo a la legislación procesal laboral, incluidos los plazos de impugnación».

⁸⁵ Ver la STSJ Aragón, de 30 de septiembre de 2002 (AS. 2786).

mientos, también en materia de prevención de riesgos laborales. Entre estas posibles responsabilidades, se incluiría también la responsabilidad indirecta del artículo 1903.p.^o4.º Cc a cargo de la propia cooperativa por actos de sus socios, con derecho a posterior repetición contra ellos (artículo 1.904 Cc); según puede desprenderse de los requisitos que se exigen para que pueda invocarse: relación de dependencia, la actuación culposa del dependiente⁸⁶, y que el daño se haya generado como consecuencia de las tareas encomendadas⁸⁷. Quizás el primer requisito pueda resultar más controvertido en el ámbito cooperativo, por la necesaria relación de dependencia. Sin embargo, ésta no tiene por qué provenir indispensablemente de un contrato de trabajo, sino que puede identificarse perfectamente con un contrato de naturaleza mercantil, siempre que se presenten dichos signos de dependencia, con el socio trabajador integrado en el ámbito de organización y dirección del empresario, como parece ser aquí⁸⁸.

Cabe destacar, en esta línea, el tratamiento que se otorga a la imputación de responsabilidades, a propósito de la existencia de secciones que pueden actuar autónomamente en el seno de las cooperativas; pues las leyes de cooperativas prevén una responsabilidad de la sociedad cooperativa por actos de las secciones y, en realidad, de los miembros que las componen —ya que las secciones carecen de personalidad jurídica—. La normativa parece hacer referencia a una responsabilidad patrimonial universal de la cooperativa, de carácter subsidiario respecto a las aportaciones y garantías de los socios integrados en la sección (artículo 5.2 LC y artículo 9.3 LCG, expresamente); que, tanto en el caso de responsabilidades contractuales como extracontractuales, podrá repetir contra los mismos (artículo 8.7 LCV y artículo 5.2 LCAT). En el contexto de esta responsabilidad, se comprende que la Asamblea General de la cooperativa pueda «acordar la suspensión con efectos inmediatos de los acuerdos adoptados por la junta de socios de una sección» (artículo 9.4 LCG, artículo 8.5 LCV, artículo 6.2 LCM, artículo 5.3 LCAT) —por su parte, el artículo 6.3 LSCA simplemente permite que sea el Consejo Rector el que acuerde la suspensión de los acuerdos, lo que deberá ratificar la Asamblea General—.

Por último, en cuanto a la responsabilidad penal en la que pudieran incurrir los socios trabajadores, hay que remitirse a los delitos de homicidio y lesiones imprudentes, fundamentalmente; son delitos comunes, por lo que cualquiera puede cometerlos, sin necesidad de circunstancias ni cualificaciones

⁸⁶ SsTS (1.ª) de 20 de diciembre de 1996 (Ar. 9197), de 8 de mayo de 1999 (Ar. 3101) y de 19 de junio de 2000 (Ar. 5291).

⁸⁷ SsTS (sala 1.ª), de 26 de febrero de 1996 (Ar. 1595), y de 4 de abril de 1997 (Ar. 2639).

⁸⁸ Según argumenta SANTIAGO REDONDO, K. M. (*Socio de cooperativa...*, *op. cit.*, pp. 162 y ss.).



especiales. En cambio, la imputación del delito de riesgo contra la seguridad e higiene en el trabajo, de los artículos 316 y 317 Cp, restaría sólo para los casos en que dichos socios trabajadores asumieran posiciones de dirección o mando ⁸⁹.

⁸⁹ Ver GARCÍA SALAS, A. I., «El mando intermedio en la prevención de riesgos laborales», *La Ley*, 2000.