

Neus Sanromà Samper

**“Cas pràctic sobre les Relacions Laborals en l'àmbit cooperatiu.
El cas de la Cooperativa Cerc@, SCCL”**

I. ENUNCIAT

La Cooperativa Cerc@, SCCL va ser creada el 2004 per tres sòcies treballadores, les quals ja coneixen el sistema cooperatiu perquè totes tres havien estat treballadores d'una cooperativa que es va dissoldre amb anterioritat. Arran d'aquesta dissolució, van fundar Cerc@, SCCL.

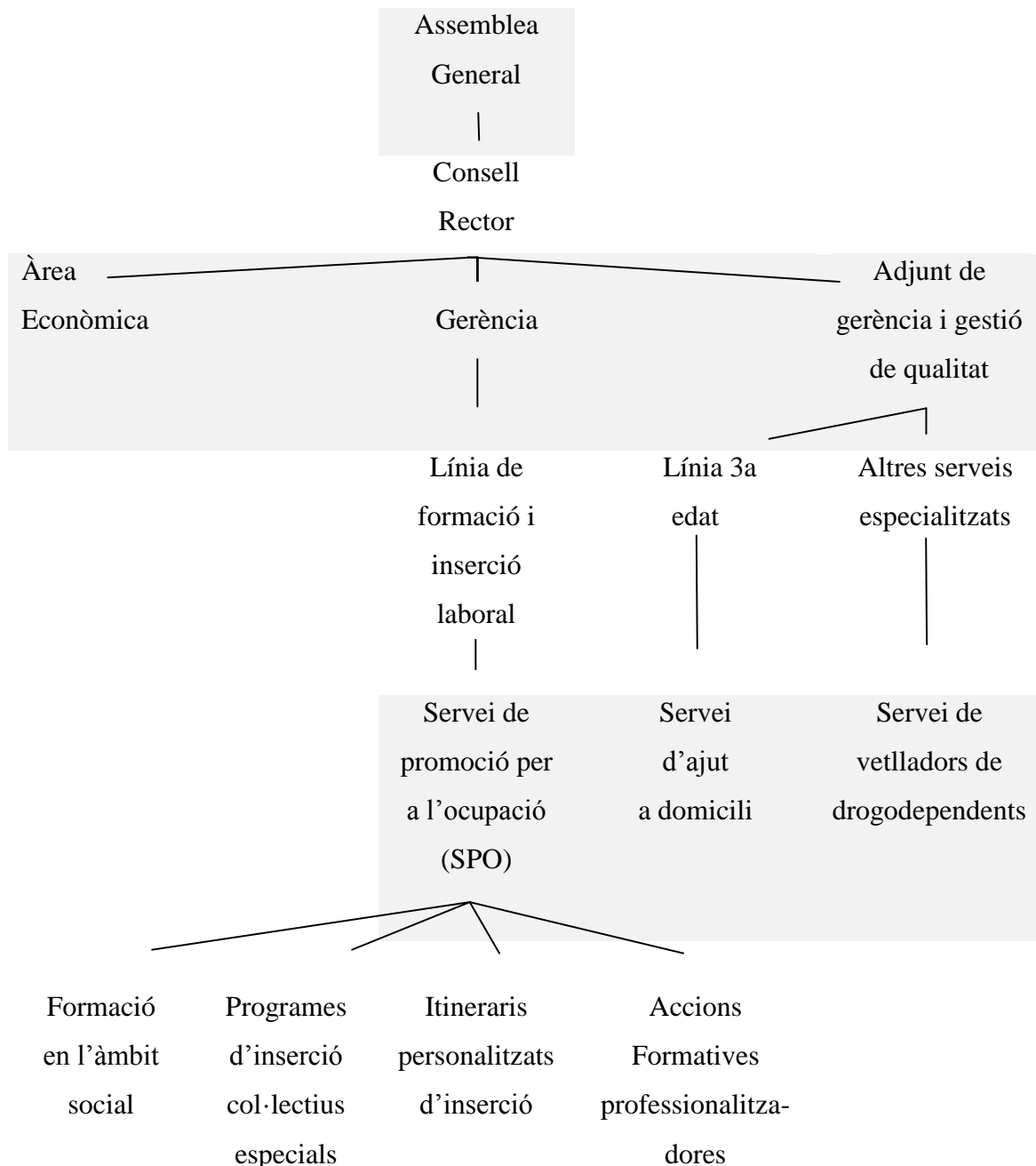
Cerc@ basa la seva activitat econòmica amb el treball en àmbits que tinguin una incidència clara en la societat: inserció i prospecció laboral, servei d'ajut a domicili, treball amb col·lectius desfavorits com poden ser els drogodependents i una part de docència. El seu àmbit de treball són les comarques de Tarragona.

Al 2012, la cooperativa Cerc@, pren la decisió d'establir una aliança amb Sinergia Social, una Associació Coordinadora d'Entitats per l'Interès General. Aquesta aliança comporta una sèrie de canvis organitzatius dintre de la pròpia cooperativa: Sinergia Social, passa a formar part del Consell Rector de Cerc@ i a canvi la cooperativa Cerc@ té un representant dintre del Patronat de Sinergia Social. A la vegada s'activa la Fundació anomenada Comunitat, Valors i Cerc@.

Amb aquesta integració dintre de Sinergia Social, la cooperativa aconsegueix millorar el seu posicionament al mercat, adquireix millores i facilitats per formar part de programes públics i obté la solvència econòmica necessària per tirar endavant, a la vegada que externalitzen tota la part de la gestió interna de la cooperativa, la qual es dur a terme de forma mancomunada amb les altres cooperatives i organitzacions d'economia social que també formen part de Sinergia Social.

Cerc@, SCCL, és una cooperativa de treball associat, per tant es basa principalment en associar persones físiques mitjançant el seu treball. Actualment la cooperativa està composta per vuit sòcies treballadores i quatre treballadors amb contracte de treball, els quals respecten el límit regulat a la normativa. Tots ells estan inclosos dintre del Règim General de la Seguretat Social.

L'organigrama de Cerc@, SCCL, com el de qualsevol altra cooperativa parteix de l'Assemblea General, que és qui té la força i capacitat de decisió en els temes més rellevants. Per sota d'aquesta Assemblea General, la cooperativa Cerc@, SCCL, és regeix pel següent organigrama:



L'any 2015, la Fundació Comunitat i Valors- Cerc@ va prestar els seus serveis a un total de 474 usuaris, els quals els podem desglossar de la següent manera:

TIPUS	SUBTIPUS	GRUP BENEFICIARI	SERVEI CENTRE	USUARIS
Servei no residencial	Servei de Prospecció i inserció laboral	Diversos Públics	Agència de Col·locació	88
			Espai Recerca Feina	326
			Programa inserció laboral de perceptors RMI	30
	Serveis ajut a domicili	Persones grans amb dependència o risc social	Servei ajut a domicili	10
Serveis residencials	Atenció a drogodependents	Persones amb drogodependència	Servei vetlladors	20
Servei no residencial	Docència	Diversos Públics	Formació ocupacional	19
TOTAL				493

Cerc@, SCCL, al seu reglament de règim intern (RRI), aprovat per assemblea general, organitza tota l'estructura laboral, indica les pautes a seguir en matèria d'horaris laborals, vacances, permisos, jornada laboral i el règim disciplinari que cal aplicar en motiu d'incompliment de deures.

Si ens centrem amb l'horari laboral, el RRI indica que: “es procurarà l'adequació de l'horari laboral, tot vetllant pels interessos de la cooperativa i els interessos personals de cada sòcia”, es dona la possibilitat de flexibilitzar la jornada laboral amb prèvia

sol·licitud a la coordinadora del servei i existeix la possibilitat de realitzar canvis en l'horari laboral per necessitats d'assumptes personals.

Existeix un detall de permisos retribuïts i no retribuïts als quals les sòcies treballadores hi tenen accés que amb la resta de punts que estructures la relació laboral, fan que hi hagi un bon equilibri entre la vida familiar i la vida laboral, tot amb al finalitat de fer-les el més compatibles possible.

II. PREGUNTES:

1. Quina és l'estructura correcta segons normativa per determinar el funcionament laboral d'una societat cooperativa?
2. Creus que amb una societat cooperativa el sistema de relacions laborals pot esdevenir més adaptat als propis socis treballadors i millorar d'aquesta manera la conciliació entre la vida laboral i familiar?. De ser així, quins factors creus, segons la normativa que poden fer possible aquesta conciliació?
3. El sistema cooperatiu, és un sistema solvent dintre de la societat capitalista en la qual estem immersos?

III. TEACHING NOTES

1. Quina és l'estructura correcta segons normativa per determinar el funcionament laboral d'una societat cooperativa?

Cerc@, SCCL va ser creada l'any 2004, en aquell moment, la Llei de Cooperatives vigent a Catalunya era la Llei 18/2002, de 5 de juliol, on al seu art. 7 diu: “les cooperatives de primer grau han de ser integrades per un mínim de tres socis que diguin a terme l'activitat cooperativitzada”, al 2004 Cerc@, SCCL, la van fundar 3 sòcies, en aquell moment era el mínim exigít per la normativa per iniciar una activitat econòmica cooperativa. Actualment la legalitat vigent és la Llei 12/2015, de 9 de juliol de cooperatives (a partir d'ara LCC), la qual permet segons l'art. 12.1 integrar una cooperativa de primer grau amb un mínim de dues persones que duguin a terme la seva activitat cooperativitzada, excepte en les cooperatives de consumidors i usuaris que el mínim és de 10 persones sòcies, però aquest no és el cas que ens afecta. Per tant, a dia d'avui Cerc@ s'hagués pogut crear amb tant sols dues de les tres sòcies fundadores. Tot i

aquesta disminució de sòcis fundadors, la LCC puntualitza que “en el termini de 5 anys a comptar des de la data de constitució, les cooperatives inicialment constituïdes amb dos socis n'han d'incorporar un tercer d'algun dels tipus de socis que disposa l'art. 23” (art. 12.2 LCC).

Les cooperatives de primer grau la LCC les classifica en onze modalitats diferents, a l'art. 109.1 j) detalla les cooperatives de treball associat, que més endavant desenvolupa a la secció desena (art. 130-135)

La característica d'aquest tipus de cooperatives és que els socis esdevenen socis treballadors i realitzen la seva activitat professional de manera cooperativitzada. Així doncs, en la cooperativa Cerc@, SCCL, les vuit sòcies de la cooperativa aporten la seva activitat laboral a la mateixa i d'aquesta manera cobreixen els serveis que ofereixen a la ciutadania de forma global cobrint l'organigrama detallat a l'enunciat.

La llei també permet que dintre de les cooperatives de treball associat hi hagi treballadors amb contracte de treball, sense necessitat que aquests siguin sòcis de la mateixa. En el cas de la cooperativa Cerc@, SCCL, està composta per les vuit sòcies treballadores que hem esmentat i a més hi ha en plantilla quatre treballadors més amb contracte de treball, els quals respecten els límits que regula la normativa. Aquests límits estan marcats a l'art.131 LCC, on s'indica clarament que el treball dut a terme per aquests treballadors contractats no pot ser superior al 30% del total d'hores fetes pels socis treballadors. Per tant en el cas de la cooperativa que estudiem, els quatre treballadors contractats no poden superar el 30% d'hores que realitzen les vuit sòcies treballadores.

Amb anterioritat a realitzar alta al sistema de la Seguretat Social, els socis treballadors de les cooperatives de treball associat, poden escollir l'opció en la que volen estar donats d'alta al sistema, així doncs, per raó de l'activitat que desenvolupen com a cooperativa, els seus socis/es podran optar a estar inclosos dintre del Règim General de la Seguretat Social (RGSS) o bé com a treballadors autònoms del Règim Especial (RETA). Un cop escollida la modalitat d'alta, aquesta haurà de constar als propis estatuts i serà d'aplicació per a tots els socis treballadors de la cooperativa de treball associat, tal com indica l'art 8.4 RD 84/1996, de 26 de gener: “un cop efectuada l'opció, els socis treballadors de les cooperatives de treball associat seran donats d'alta al Règim de la Seguretat Social que correspongui a l'activitat de la cooperativa, éssent d'aplicació amb al seva integritat les normes reguladores del corresponent Règim respecte la inscripció, en el seu cas, així com en ordre a l'afiliació, altes, baixes i variacions de les

dades dels treballadors, en els mateixos termes i condicions que els aplicables al comú dels col·lectius que formen part del camp d'aplicació de l'esmentat Règim”.

D'acord amb les dades de l'enunciat, les sòcies de la cooperativa Cerc@, SCCL resten incloses dintre del Règim General de la Seguretat Social, per tant, aquesta va ser una decisió que es va prendre al moment de la creació de la cooperativa la qual consta als seus estatuts.

Però aquesta opció conté alguns trets característics a tenir en compte, marcats pel propi RD 84/1996 de 26 de Gener i és que un cop escollida l'opció d'estar inclosos dintre el RGSS, si en posterioritat aquestes sòcies es volguessin canviar a RETA, no ho podrien fer fins haver passat 5 anys, així doncs si a 2004 amb la seva constitució van decidir estar incloses dintre del RGSS, no haguéssin pogut canviar de règim fins a 2009, un cop passat el termini marcat per normativa. El RD 84/1996, de 26 de Gener, també indica que el règim d'alta que s'esculli afectarà a tots els socis treballadors de la cooperativa de treball associat (art. 8.2)

Pel que fa al règim de treball, la normativa indica que els criteris bàsics de treball venen marcats o bé pels propis estatuts de la societat cooperativa o bé pel RRI, el qual atèn al principi d'autoregulació de les cooperatives i tot i tenir caràcter potestatiu, és útil i aconsellable per regular normes de funcionament laboral, ja que el RRI únicament cal que estigui aprovat com a mínim per la majoria de dos terços dels vots de les persones assistents a l'assemblea general, no forma part de les actes d'inscripció obligatòria que marca la LCC a l'art. 18.

2. Creus que amb una societat cooperativa el sistema de relacions laborals pot esdevenir més adaptat als propis socis treballadors i millorar d'aquesta manera la conciliació entre la vida laboral i familiar?. De ser així, quins factors creus, segons la normativa que poden fer possible aquesta conciliació?

En una empresa mercantil les relacions laborals es caracteritzen per l'existència del treball subordinat, és a dir, el treballador es torba sotmès personalment a la direcció de l'empresari, laboralment hi ha creada una estructura jeràrquica vertical i la relació laboral és per compte aliè. En aquest tipus d'empreses és d'aplicació el dret del treball i la norma bàsica quan a les relacions laborals és l'Estatut dels Treballadors.

En el treball cooperatiu, les relacions laborals no estan subjectes a la legislació laboral pel simple fet que la seva estructura es basa amb un sistema diferent de

funcionament. Una cooperativa es considera una societat participativa perquè el soci participa activament en el moment de fixar polítiques de funcionament i amb la presa de decisions, on cada soci té un vot i per tant l'aportació financera del soci no condiciona el tenir més poder que un altre. El principal òrgan de gestió d'una cooperativa és la pròpia Assemblea General, és qui més poder de decisió i representa a tots els socis, que amb igualtat de condicions, decideixen sobre aquells temes que els afecten directament.

En una cooperativa de treball associat com la que planteja l'enunciat, una mateixa persona pot ser a la vegada soci i per tant membre de ple dret de la cooperativa treballador de la mateixa. És evident que es parteix d'una relació completament diferent a la d'una empresa mercantil, és per això que una cooperativa regula el seu treball i les relacions laborals mitjançant els propis Estatuts i aquests es poden desplegar a través del RRI. Aquestes dues normes, normativament parlant estan jeràrquicament per sota de la Llei de Cooperatives de Catalunya (Llei 12/2015, de 9 de juliol).

Tant els Estatuts com el RRI, són les eines que recullen els criteris bàsics del la prestació del treball, tots dos han d'estar aprovats per l'Assemblea General i poden regular paràmetres com són: l'organització del treball, les jornades, el descans setmanal, les festes laborals, les vacances, els permisos, la classificació professional, els criteris retributius (especialment les bestretes laborals), la mobilitat funcioal i geogràfica, les excedències o qualsevol altra causa de suspensió o extinció de la relació de treball cooperatiu i, en general, tota la matèria vinculada directament amb els drets i les obligacions derivats de la prestació de treball pels socis treballadors (art. 132.2 Llei 12/2015 de 9 juliol). El poder tenir potestat per decidir sobre tots aquests paràmetres propis de les relacions laborals, dóna al soci cooperatiu la possibilitat d'adaptar gran part de les seves relacions laborals d'acord necessitats més personals. Tal i com esmenta l'enunciat del cas, la cooperativa Cerc@, SCCL, al seu RRI contempla que: “es procurarà l'adequació de l'horari laboral, tot vetllant pels interessos de la cooperativa i els interessos personals de cada sòcia”, com també es contempen els diversos premisos als que és té dret. És evident que el RRI facilita la conciliació entre la vida laboral i la familiar. Simplement parlem d' acords elevats a l'Assemblea General, duts al concens i aprovats per la majoria, per tant, acords democràtics, amb criteris raonables i favorables per al soci treballador, sempre complint, està clar, amb els objecitus i la finalitat de la pròpia cooperativa.

Él sistema cooperatiu és un sistema que d'acord als seus principis i valors vetlla per les necessitats dels socis treballadors, per les necessitats d'àmbit social i això es fa evident a través de les relacions laborals. Aquells principis de la Rochdale són a dia

d'avui completament vigents, de fet, són l'objectiu a aconseguir per arribar a ser una societat molt més justa, la qual vol aconseguir un equilibri entre la vida laboral i la vida familiar.

3. El sistema cooperatiu, és un sistema solvent dintre de la societat capitalista en la qual estem immersos?

Amb la Revolució Industrial (s. XVIII) s'inicia una nova etapa en el món laboral. Anglaterra es converteix en el bressol del capitalisme, Adam Smith proporciona un marc teòric al nou sistema econòmic que marcarà el funcionament econòmic de gran part del planeta fins a dia d'avui.

Amb el capitalisme el sistema gremial d'èpoques anteriors es converteix en un sistema residual, la indústria i el concepte d'empresa prenen protagonisme i apareixen dos conceptes molt rellevants: empresari i treballador. S'implanta el treball en cadena, es simplifiquen les feines, es redueixen sous i l'empresari organitza la seva empresa d'acord el seu principal objectiu: obtenir els màxims guanys possibles i ser competitiu dintre del mercat. Les empreses aconseguen molt poder perquè tenen el capital.

El capitalisme basa el seu model amb la propietat privada i amb el fet d'invertir amb tot allò que pugui proporcionar benefici dintre del mercat lliure i competitiu.

Amb paral·lel sorgeixen noves teories, hi ha filòsofs que ofereixen alternatives al sistema capitalista, pensadors amb teories d'arrels socialistes, anarquistes, comunistes, de l'àmbit sindical, detallen sistemes econòmics oposats al capitalisme, sistemes que prioritzen la col·lectivitat vers l'individualisme, sorgeixen pensadors com K.Marx, que amb el "Manifest del partit comunista" aconseguirà un gran seguiment a Europa. Tot aquest corrents de pensament es materialitzen amb el socialisme d'Estat, que considera que el capital ha de ser públic, és l'Estat qui ha de tenir el paper més rellevant dintre de l'economia perquè és l'ens que representa al poble.

Hi ha un clar enfrontament entre els dos sistemes econòmics, el capitalisme molt instaurat als EUA i el pensament socialista que aconseguix tenir una important rellevància a bona part d'Europa.

Enmig de tot aquest escenari històric, el 1844 a la Rochdale uns treballadors d'una indústria tèxtil es queden sense feina i inicien el moviment cooperativista, creant una empresa on tots aporten el mateix capital i tots tenen el mateix poder sobre aquesta, dotant-la d'uns valors i uns principis que els protegeixen de les desigualtats que havien sofert amb el sistema capitalista. Sorgeix així, enmig d'aquests dos corrents de

pensament econòmic, el cooperativisme actualment ubicat dintre de l'economia social, una economia compatible amb el sistema capitalista, però amb uns principis i valors més pròxims als dels pensadors del socialisme d'estat, una filosofia empresarial que té la seva base referencial als inicis a la Rochdale.

Més tard, amb la globalització es liberalitzen els mercats, desapareixen les barreres tant a nivell de capital com de treball, apareix una economia mundialment integrada i global. Aquest fenomen obre la possibilitat als empresaris d'externalitzar el seu negoci, augmentar el comerç internacional, la seva producció, però a la vegada la competència s'incrementa exponencialment. Amb tot això, les gran empreses capitalistes aconseguen abaratir mà d'obrar ubicant la producció a països més pobres però mantenint el centre empresarial als països desenvolupats.

El sistema cooperatiu modifica l'eix empresarial. Si per les empreses mercantils l'eix és clarament el capital, el sistema cooperatiu el situa a les persones i els fins socials, aquesta nova percepció de l'economia implica una nova mentalitat cultural, basada amb els valors d'igualtat, democràcia, justícia econòmica, autoajuda, auto responsabilitat i solidaritat. Amb aquest valors es desenvolupen uns principis bàsics que marquen el funcionament de tota empresa cooperativa, es tracta de principis que fan que aquesta empresa esdevingui diferent de les empreses mercantils.

La cooperativa és un sistema empresarial compatible amb el mercat, que tot i formar part de l'economia social, poden generar beneficis com qualsevol altra forma jurídica d'empresa inclosa dintre dels sistema mercantil, amb el valor afegit que les cooperatives estan protegides per la Constitució Espanyola i l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i el Govern té programes destinats a impulsar-les, qualsevol tipus d'empresa pot formar-se com una cooperativa.

Tot i això, actualment hi ha novetats legislatives que han produït certes discrepàncies dintre del món cooperatiu. Es tracta d'una proposta aprovada a la Llei d'acompanyament dels pressupostos 2017 (modificació de la Llei 12/2015), la qual inicialment es planteja per lluitar contra les falses cooperatives, és a dir, empreses que per eludir les normes de protecció laboral dels seus treballadors els fan treballar sota el format de cooperativa, sense ser-ho realment. Però tot i tenir aquesta finalitat lícita i necessària de ser plantejada, la forma en què s'ha dut a terme i el resultat final, no han estat satisfactoris pel sector cooperatiu. La proposta aprovada (art. 229 Llei 5/2017, del 28 de març) insta“ a les cooperatives de treball associat de més de 25 socis treballadors que tinguin per activitat principal la realització, mitjançant subcontractació mercantil d'obres, subministraments o serveis de tota o part de la pròpia activitat o de l'activitat

principal d'una altra empresa o empreses o grups empresarials contractistes, o bé que duguin a terme una activitat econòmica de mercat per a un client amb una dependència d'un 75% o més de la facturació anual de la cooperativa, els estatuts o el reglament de règim intern han de garantir i recollir obligatòriament, com a mínim"... una sèrie de condicions laborals que segons indica l'apartat número 8 d'aquest mateix article: "...han d'ésser, com a mínim, efectivament equivalents a les que reconeixin els convenis col·lectius laborals que siguin aplicables als treballadors per compte d'altri del sector o centre de treball de l'empresa principal per a la qual prestin serveis. Pel que fa a la protecció social, ha d'ésser equivalent a la dels treballadors inclosos en el règim general de la seguretat social". I aquest ha estat el punt que el sector cooperatiu no comparteix, no comparteix el fet d'haver-se aprovat sense consultar el Consell Superior de la Cooperació i aprovant una proposta que el sector considera que vulnera principis cooperatius quan, es pretén que al soci se li apliqui la regulació laboral pròpia del treballador per compte aliè, menystenint el vincle societari que caracteritza el sistema cooperatiu.

La cooperativa que es planteja a l'enunciat, tot i ser una cooperativa de treball associat, no es sentirà amenaçada per aquesta modificació aprovada, ja que únicament afecta a aquelles cooperatives de treball associat de més de 25 socis treballadors.

Cerc@, SCCL, és una cooperativa basada amb serveis a tercers de tipus social: ajuts a persones amb dependència o risc social, atenció a persones amb drogodependència, docència, inserció laboral. La globalització ha fet necessari que per continuar essent competitius en el seu mercat, hagin entrat dintre del Sinergia Social, que no deixa de ser una Associació Coordinadora d'Entitats per l'Interés General, creada amb la finalitat de fer més competitives i dotar d'avantatges a nivell administratiu a totes aquestes cooperatives i empreses del Tercer Sector .

La societat cooperativa, al igual que qualsevol altra empresa amb un format propi del sector mercantil, és una empresa amb afany de lucre, que vol posicionar-se dintre del mercat, però a la vegada ho aconsegueix aportant un valor afegit a la societat, revertint en la mateixa, millorant la situació social, millorant la qualitat de les relacions laborals dels socis/es i basant-se amb uns principis i valors molt més humanitzats.