
**LAS VICISITUDES DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS
SOCIEDADES ESPAÑOLAS DE INTERES SOCIAL**

**THE VICISIONS OF LABOR RELATIONS IN SPANISH
SOCIETIES OF SOCIAL INTEREST**

Carlos José MARTÍNEZ MATEO

Doctor en Ciencias sociales y Jurídicas. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Almería, España. Acreditado contratado doctor por Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

carlomatt@ual.es

Fecha de envío: 04/08/2021

Fecha de aceptación: 01/11/2021

LAS VICISITUDES DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS SOCIEDADES ESPAÑOLAS DE INTERES SOCIAL

Carlos José MARTÍNEZ MATEO

Universidad de Almería (España)

Resumen: Lo más importante de una sociedad de interés social son las personas que la componen, pues gracias a ellas y a los ingresos que aportan por su trabajo, sus familias encuentran garantizada su supervivencia y bienestar. En España, el ejemplo más característico que nos servirá de muestra son las denominadas cooperativas de trabajo. Al igual que también podría plantearse en el cooperativismo uruguayo, la cuestión se centra en qué sucede en España con esos ingresos si el sujeto no puede ir a trabajar por una serie de vicisitudes como las relativas a la imposibilidad de trabajar por un accidente o enfermedad común o profesional, la dedicación a los cuidados de familiares, el cumplimiento de sanciones penales, entre otros, y que como tales, ocasionan una alteración del cumplimiento de las obligaciones laborales, que dan lugar a un periodo de suspensión temporal o interrupción de su contrato de trabajo.

Palabras clave: Cooperativas españolas de trabajo - Trabajadores - Suspensión - Contrato de trabajo

Sumario: 1. Introducción. 2. La suspensión de los contratos a iniciativa del empresario fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 3. Las causas suspensivas de la relación laboral por razones penales. 4. El impedimento para trabajar temporalmente por accidente de trabajo o enfermedad profesional. 5. La seguridad y la salud de la trabajadora gestante. 6. El nacimiento y la adopción como causas suspensivas de la relación laboral. 7. Las excedencias en España y sus clases. 7.1. Las aportaciones en la materia

realizadas por la ley 39/99 (ley sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.

8. Conclusiones.

Abstract: The most important thing in a society of social interest are the people who compose it, because thanks to them and the income they contribute from their work, their families find their survival and well-being guaranteed. In Spain, the most characteristic example that will serve as a sample are the so-called work cooperatives. As it could also arise in the Uruguayan cooperative movement, the question focuses on what happens in Spain with this income if the subject cannot go to work due to a series of vicissitudes such as those related to the impossibility of working due to an accident or common illness or professional, dedication to the care of family members, compliance with criminal sanctions, among others, and that as such, cause an alteration of the fulfillment of labor obligations, which give rise to a period of temporary suspension or interruption of their employment of their employment contract.

Key words: Spanish work cooperatives - Workers - Suspension - Employment contract

Summary: 1. Introduction. 2. The suspension of contracts at the initiative of the employer based on economic, technical, organizational or production reasons. 3. The suspensive causes of the employment relationship for criminal reasons. 4. The impediment to work temporarily due to an accident at work or professional illness. 5. The safety and health of the pregnant worker. 6. Birth and adoption as suspensive causes of the employment relationship. 7. Leave of absence in Spain and its classes. 7.1. The contributions on the matter made by law 39/99 (law on the reconciliation of family and work life. 8. Conclusions.

1. Introducción

Las empresas españolas pueden adquirir diversas formas jurídicas, quedando encuadradas dentro del grupo de sociedades de interés social.

Según la Real Academia Española “el interés social es el interés común de los socios en una sociedad”, este consiste, comprensiblemente, en la maximización sostenida del valor económico de la empresa.

Estas sociedades, a través de una multiplicidad de formas están constituidas por personas las cuales se asocian para realizar una actividad empresarial dirigida a la satisfacción de necesidades, su carácter de asociación libre y voluntaria, y su democracia interna, son elementos que les dan un sesgo muy especial (AA.VV. BERTULLO, J; ISOLA G; CASTRO, D.).

En España, el ejemplo más característico que nos servirá de muestra y punto de partida para estudiar las relaciones laborales de sus trabajadores, son las sociedades españolas de interés social, de las cuales tomaremos siempre como ejemplo específico y en adelante las cooperativas de trabajo o simplemente cooperativas). Estas entidades carentes de ánimo de lucro, poseen unos principios de funcionamiento democráticos, se encuentran dotadas de personalidad jurídica, y están compuestas por personas físicas las cuales con total libertad aportan capital y trabajo, con una responsabilidad tan sólo limitada al capital aportado.

Si bien el legislador Uruguayo no ha optado por la existencia de una única ley general que contenga y sistematice la regulación para todas las expresiones del cooperativismo, si no que ha diseñado un cuerpo de leyes donde “cada una de las cuales regula una modalidad o un conjunto de modalidades cooperativas” (CAZERES. 1994. P. 35.), en España el marco cooperativista de alcance nacional viene regulado por la Ley 27/99 de 16 de julio, de Cooperativas.

A tenor de lo expresado, el papel de la cooperativa es trascendental, pues tanto en uno como en otro país, existen sobre estas expectativas particularmente importantes y en ambos casos cumplen con un gran papel social pues gracias a ellas y a los ingresos que aportan por su trabajo, las familias encuentran garantizada su supervivencia y bienestar.

La cuestión objeto de estudio, se centra fundamentalmente en qué sucede si el sujeto que es miembro de esa sociedad o cooperativa, no puede ir a trabajar por una serie de vicisitudes que den lugar a la suspensión de su contrato.

Veamos en este sentido y desde el punto de vista legal, aquellas circunstancias suspensivas más controvertidas que verdaderamente ocasionan una alteración del cumplimiento de las obligaciones laborales de éstos, y que hacen necesario para ellos un periodo de suspensión temporal que abarca desde el cumplimiento de las obligaciones de éstos en la prestación de su trabajo en los términos del artículo 84.1 de la Ley 27/99 de Cooperativas, (en adelante LC) como del disfrute de los derechos económicos fruto de dicha relación jurídica.

En el seno de las cooperativas de trabajo estas causas, así como las consecuencias que ocasionan la citada suspensión de las obligaciones contractuales, se establecen en un primer momento atendiendo a la naturaleza de la relación laboral del socio/ cooperativista, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los trabajadores, (en adelante denominado con las siglas ET), en su artículo 45.

2. La suspensión de los contratos a iniciativa del empresario fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

En España, la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, para los trabajadores por cuenta ajena, es un aspecto muy en uso dentro de todas las sociedades mercantiles.

Esta vía legal, en términos generales obedece a un procedimiento establecido denominado "Expediente de regulación de empleo". En este sentido, la legislación que prevé esta regulación para las sociedades españolas de interés social o cooperativas, presenta matices diferenciadores del conocido procedimiento administrativo general, articulado en el art. 47 ET (ERE o Expediente de regulación de empleo), en relación con el art. 51 ET (ERTE o Expediente de regulación de empleo temporal). A pesar de lo que dispongan dichos preceptos, los cuales conservan un contenido equivalente al anterior

Estatuto de los trabajadores de 1995 (RDLeg. 1/1995 de 24 Marzo), la aparición del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprobó el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada de trabajo como novedad prescindir de la habitual autorización administrativa del Ministerio de Trabajo español (Actual Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social).

Desde entonces, el empresario debe enviar al citado Ministerio y a los representantes legales de los trabajadores, una copia de la comunicación referida en el art. 17 del R. D 1483/2012, de 29 de octubre, así como la documentación señalada en su art. 18.

La obligación más importante en este momento que ha de cumplir el empleador, es la de transmitir toda la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, la relativa a los centros de trabajo que carezcan de representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión.

Una vez que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social haya recibido la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, dará traslado inmediato de la misma.

Si la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así se lo advertirá al empresario, remitiendo con ello copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Es importante señalar que, si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reuniese por cualquier causa los requisitos exigidos, ésta dará traslado a la autoridad laboral mediante notificación para que proceda conforme a lo dispuesto en la ley.

Una vez haya acabado el ciclo de consultas en los términos del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario con la diligencia debida, comunicará en tiempo y forma a los trabajadores y al Ministerio de Trabajo,

Migraciones y Seguridad Social, la puesta en marcha de la suspensión de contratos, la cual comenzará a desplegar sus efectos desde el momento que éste comunique su decisión al citado Ministerio. Dicha autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo.

Trasladando la óptica al ámbito de los trabajadores de las cooperativas que venimos refiriendo en este estudio como “de trabajo”, o también denominadas por la ley española como “de trabajo asociado”, estas causas de suspensión aparecen reguladas en los art. 84.1 f) LC para todo el país.

El aspecto más relevante que ofrece esta regulación en el ordenamiento laboral español, sigue siendo el procedimiento que se lleva a cabo para conseguir el periodo suspensivo de la relación laboral; en este sentido, se puede apreciar un matiz diferenciador respecto al derecho laboral, por cuanto “se atribuye a la Asamblea General” (FUENTES FERNÁNDEZ 2002. P. 107), y no al empresario la competencia para “declarar la necesidad de que, por alguna de las mencionadas causas, pasen a la situación de suspensión la totalidad o parte de los socios trabajadores que integran la cooperativa, así como el tiempo que ha de durar la suspensión y designar los socios trabajadores concretos que han de quedar en situación de suspensión”.

3. Las causas suspensivas de la relación laboral por razones penales

La suspensión del contrato de trabajo se encuentra regulada en los arts. 45 a 48 ET. Dicha suspensión temporal de las obligaciones básicas de trabajador y empresario en muchas ocasiones implicará para este primero una reserva del puesto de trabajo o bien la pérdida del mismo.

No obstante, aunque el Estatuto de los Trabajadores no defina la suspensión del contrato laboral expresamente, si hace referencia entre las causas suspensivas aquellas que han tenido lugar por razones de índole penal. En este sentido, nos referimos en particular a la establecida específicamente en el art. 45.1.g) ET, es decir, la suspensión de la relación laboral del trabajador por privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria. En este lapso

temporal, las partes contratantes estarán libres de cualesquiera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, pero una vez pronunciada sentencia, es cuando desaparecerá dicha causa de suspensión y renacerán como es obvio, todas aquellas obligaciones propias de la relación laboral.

No obstante, si el trabajador no se reincorporase a su puesto de trabajo, el Tribunal Supremo, de manera esclarecedora, establece a través de su Auto (Rec 1495/2008 de 8 de Enero de 2009), cuales serían los cauces legales de extinción de su relación laboral:

A) Despido disciplinario -art. 49, núm. 11 en relación con el 54.2, a), ambos del ET - en base a las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo.

B) Incardinando la inasistencia al trabajo dentro de la causa prevista en el art. 49, núm. 4 del mismo Cuerpo Legal, (dimisión del trabajador).

Sobre esta causa de extinción por la "privación de la libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 16 de Junio de 2006, señala que esta causa suspensiva si encuentra su sentido legal pues "se asienta en el principio penal de "presunción de inocencia", hasta la fecha en que recaiga sentencia condenatoria firme, y por ello la situación provisional no debe producir "per se" el efecto que legalmente produce la sentencia condenatoria penal. Máxime, como antes se ha dicho y ahora se repite, en un supuesto en que el nuevo hecho no afecta, en forma alguna, a la situación jurídica del empleador, cuya relación laboral con el preso ya se encuentra suspendido por la causa anterior, y, luego, concurrente de incapacidad temporal".

En el ámbito de las sociedades españolas de interés social o cooperativas de trabajo tratadas en cuestión, esta causa de suspensión también aparece prevista en el art. 84.1.d) LC, de cuya lectura se evidencia una absoluta identidad con la regulación citada, confluyendo que, la situación suspensiva se verá prolongada hasta tener lugar el pronunciamiento del órgano judicial competente.

En el supuesto donde la sentencia fuere absolutoria para el trabajador (FUENTES FERNÁNDEZ 2002 P.106), se pondría fin a la suspensión de la

prestación, con la consiguiente reanudación de la relación laboral; mientras que, si fuere condenatoria, no implicaría una extinción automática de la relación; sino que ésta tendría lugar al producirse el necesario número de faltas de asistencia para que el empresario pudiese actuar conforme a lo previsto en los arts. 54.2 a) ET, que le permitiría proceder al despido disciplinario.

En el ámbito laboral, esta causa de extinción del contrato de trabajo, constituye una institución clave en el equilibrio de intereses establecidos legalmente entre las partes. En este sentido debe matizarse que, llegados a la extinción, es esta privación de libertad “personal” la que se convertirá en la justificación legítima que ha determinado el fin de la relación laboral, pues uno de los principios inspiradores de la extinción de la relación de trabajo es precisamente el principio de libertad personal.

Dicho principio, alude a la circunstancia donde, el deber de la prestación de servicios comprometidos por el trabajador, incidirá en si mismo y sobre su esfera personal, es decir, el compromiso libre contraído inicialmente (la ejecución del trabajo) deberá realizarse por el propio trabajador de forma que no delegue en nadie ni pueda transferir en otros su compromiso, es por ello que la irrupción de la condena (pena privativa de libertad o medida de seguridad) impedirá que el trabajador comprometa a su persona, su tiempo y su propio esfuerzo.

Frente a este inconveniente, cabe señalar que el Principio de estabilidad en el empleo, tratará de proteger la continuidad del contrato de trabajo del condenado, como valor que, en principio, podría satisfacer indistintamente los intereses de ambas partes del contrato, pues la intervención legislativa se concentra en la tutela del interés del trabajador. La posición de debilidad contractual del trabajador condenado, se protege a través de unas causas tasadas previstas legalmente como justificativas a la hora de proceder a la resolución contractual.

El artículo 35 de la Constitución Española en su primer epígrafe, reconoce constitucionalmente el derecho al trabajo, ello implica que, cuando este se encuentre en juego en el momento de la extinción, dicho derecho sólo se hará eficaz en el momento en que tenga lugar el reingreso del trabajador en el mercado de trabajo y no sólo en una empresa concreta “sino también en el

mantenimiento de la vigencia de los contratos de trabajo ya celebrados” (CRUZ VILLALÓN 2021).

En este sentido no sólo la norma suprema del Ordenamiento jurídico español protege esta circunstancia, también, el TUE o tratado de funcionamiento de la Unión Europea y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea lo hacen posible. El primero de ellos, el Tratado, de una forma indirecta contempla para estos casos una posible intervención armonizadora de las instituciones europeas en materia de rescisión del contrato en clave de protección del trabajador según su artículo 153.1 letra T, en cuanto a la segunda, la Carta de Derechos Fundamentales a través de su artículo 30, protege de manera más eficaz al trabajador, dándole protección a su derecho a trabajar en caso de despido injustificado. La reinserción laboral del trabajador es y será una de las prioridades que deberán seguir llevando a cabo las legislaciones de la Europa de los 27

4. El impedimento para trabajar temporalmente por accidente de trabajo o enfermedad profesional

Cuando hacemos referencia al impedimento para trabajar, puede darse de manera temporal o definitiva por contingencias profesionales o comunes. No obstante, en España por ser estadísticamente la más frecuente de todas ellas la IT o incapacidad de carácter temporal, la abordaremos para averiguar cómo protege legalmente el Ordenamiento español a todos aquellos socios-trabajadores que hayan quedado impedidos temporalmente para trabajar debido a una enfermedad común o profesional o bien por un accidente, sea o no de trabajo. En esta línea y según el artículo 45.1 c) del ET, será en estas circunstancias cuando, tras la correspondiente baja médica, dichos trabajadores recibirán la asistencia sanitaria del Sistema de Seguridad Social español.

Además de lo señalado, también tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal aquellos períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

Las prestaciones económicas por estas contingencias, son la respuesta a la necesidad de los beneficiarios de percibir “una prestación próxima a las rentas que venía percibiendo, ya que las necesidades a las que tiene que hacer frente son similares, aunque se plantea la conveniencia de reducir la cuantía con objeto de incentivar la reincorporación a la vida activa v.gr., desempleo, incapacidad temporal” (MALDONADO MOLINA 2000).

En el Ordenamiento jurídico español, es el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social o LGSS, el que regula todos los aspectos sobre la determinación legal de este período de suspensión, así como la prestación económica por incapacidad temporal regulada en sus artículos art. 173-176

En este sentido, dicha prestación tratará de cubrir la falta de ingresos que se producirá cuando a causa de una enfermedad o accidente, el socio-trabajador/a se encuentre en estado de necesidad ante una imposibilidad temporal para seguir trabajando. También la LGSS de forma complementaria, precisará además en su artículo 128.1 la dotación de una asistencia sanitaria por parte de la Seguridad Social. El subsidio tendrá una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días (12 meses), prorrogables por otros ciento ochenta días (6 meses) cuando se presuma que, durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación, esto se recoge en el apartado 1.a, del artículo 169 LGSS.

Acorde a esta línea, el art. 48.2 ET, señala que los “efectos de la suspensión, con reserva del puesto de trabajo”, subsistirán durante un período de dos años cuando, conforme a las normas de Seguridad Social, se extinga esta situación por declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. En el caso de que a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría se permitirá la reincorporación al puesto de trabajo.

Llegados a este punto, la actual legislación estatal de cooperativas matiza esta situación de manera diferente a como lo hace el derecho laboral (FUENTES FERNÁNDEZ 2002. P.100), pues el contenido del art. 84.2, párr.2º, establece

que, en el supuesto de incapacidad temporal si, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social, el socio trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente, éste cesará en su derecho de reserva del puesto de trabajo, y si fuese absoluta o gran invalidez, se producirá su baja obligatoria”.

Esta diferencia de matices legislativos entre la legislación laboral y cooperativista (a raíz de la regla contenida en el art. 48.2 ET, que imposibilita la extinción de la relación aunque se den los presupuestos exigidos); ha sido ocasionada por el legislador por tratar de conservar dentro el marco de la nueva legislación laboral el viejo y desfasado contenido del texto del art. 122 de la derogada Ley 3/87 de cooperativas (FUENTES FERNÁNDEZ 2002. P.100); cuya dicción si era compatible con el anterior Estatuto de los Trabajadores.

Con esta estrategia generadora de matices incongruentes por mantener literalmente las normas anteriores, se ha perdido la oportunidad de lidiar con la actual legislación laboral y se ha multiplicado la tarea jurisprudencial para solucionar todas aquellas controversias de interpretación normativa que se hayan derivado y deriven de este trabajo legislativo.

5. La seguridad y la salud de la trabajadora gestante

Uno de los aspectos más importantes relativos a la seguridad y la salud, ha venido marcado por la protección del Ordenamiento jurídico español a la trabajadora socia en las circunstancias de esperar el nacimiento de un hijo o hija. Este aspecto, tradicionalmente no ha tenido en España un tratamiento idéntico al de la trabajadora por cuenta ajena.

No obstante, es preciso señalar que, tras la proclamación de la Constitución Española de 1978 y al clamor social que impulsó los necesarios avances legislativos en materia laboral, la socia-trabajadora en estado de gestación ya si encuentra en España desde hace dos décadas un tratamiento similar equiparable al de la trabajadora por cuenta ajena.

Este gran paso, dado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ha hecho posible esta extensión equiparativa de los beneficios que

ya poseía la trabajadora por cuenta ajena en estado de gestación a la trabajadora social en esa misma circunstancia dentro del ámbito cooperativista, en virtud de su Disposición Adicional 1ª.

En este sentido, tal como señala textualmente el precepto: “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, durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria”

Estas causas suspensivas de la prestación de trabajo dentro de las Sociedades españolas de interés social o cooperativista, son también situaciones protegidas por otras disposiciones del Ordenamiento jurídico español como como por ejemplo la Ley de Prevención de Riesgos laborales (MIÑAMBRES PUIG 1999) donde la mujer trabajadora puede cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Si esta alteración o cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados sigue considerándose la situación de la trabajadora como una causa suspensiva y no extintiva de la situación protegida en los términos del artículo 186 LGSS.

Además, de lo señalado, la Ley española contempla la opción de que dicho periodo suspensivo de la prestación de trabajo pueda tener carácter prolongado en el tiempo gracias a lo dispuesto de forma complementaria por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. “BOE” núm. 269, de 10/11/1995, o LPRL, señalando expresamente en su artículo 26.3: “durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado”.

Finalmente, esta prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora de la Sociedad española de interés social en

los términos y condiciones previstos este texto normativo y se identifica como una prestación económica derivada de contingencias profesionales según lo establecido por el Artículo 187.1 LGSS .

6. El nacimiento y la adopción como causas suspensivas de la relación laboral

Como es sabido, el nacimiento es entendido como el final del tiempo de gestación, tras nueve meses de embarazo que marca la paternidad, maternidad y filiación. En cuanto a la adopción es el vínculo jurídico, constituido por resolución judicial, entre los adoptantes y el menor adoptado, equivalente al producido con los hijos biológicos.

En este aspecto, en la legislación española se contemplan tales causas como suspensivas de la relación laboral en el 84.1 b) LC, en consonancia con los 45.1 d) ET, y 48.4.ET.

Es importante señalar que la actual redacción de este último citado artículo 48.4 es recogida por el apartado 12 del artículo 2 del R.D.Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación («B.O.E.» 7 marzo) .

En este sentido, y según lo dispuesto en el precepto: “El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El hecho del nacimiento del hijo o hija del trabajadora supone por la vulnerabilidad física y responsabilidad maternal que ello conlleva, la suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, las cuales habrán de disfrutarse a jornada completa, para el

cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

Debe señalarse llegados a este punto que, en los supuestos donde el parto haya sido prematuro presentando el neonato una falta de peso y en aquellos otros en que el nacido precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se amplíe en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato con la Sociedades españolas de interés social por parte de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de

jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito”.

En consecuencia, nada impide afirmar que existe una total similitud entre el régimen del socio trabajador de la Sociedades españolas de interés social o cooperativas y el de los trabajadores por cuenta ajena de otra clase de empresas en lo referente al ejercicio de este tipo de derechos.

7. Las excedencias en España y sus clases

En cuanto a la excedencia forzosa, por designación o elección para un cargo público o en el movimiento cooperativo, que imposibilite la asistencia al trabajo del socio trabajador, contemplada en el art. 84.1.e) LC, dispensa un tratamiento conjunto para tales situaciones, al asignar unos efectos jurídicos comunes a dichas circunstancias.

A tenor de lo expresado, el art. 84.4 en su segundo párrafo, señala que los socios trabajadores incurso en estos supuestos de excedencia, mientras se encuentren en situación de suspensión, podrán conservar los derechos establecidos en la presente Ley para los socios, “excepto a percibir anticipos y retornos, el derecho al voto y a ser elegidos para ocupar cargos en los órganos sociales, debiendo guardar secreto sobre aquellos asuntos y datos que puedan perjudicar los intereses sociales de la cooperativa, y si durante el tiempo en que estén en situación de suspensión, la Asamblea General, conforme a lo establecido en el número 2 del artículo 46, acordara la realización de nuevas aportaciones obligatorias, estarán obligados a realizarlas”.

Por otra parte, también se observa el deber de reincorporación al puesto de trabajo, señalando, con carácter común, que la misma ha de producirse en el

plazo máximo de un mes a partir de la cesación en el servicio, cargo o función (art. 84.2, párr. 3º LC). Llegados a este punto, es reseñable que, en este aspecto concreto con respecto al trabajador por cuenta ajena, si existirán leves diferencias sobre las que tendrá ventaja en cuanto a los citados plazos, ya que en Estatuto de los trabajadores es de treinta días naturales art. 48.3 ET.

En cuanto a la excedencia voluntaria, para los trabajadores por cuenta ajena, estas se contemplan en el art. 46 ET, es por ello y dentro del análisis de las diversas causas de excedencia que a continuación se expresan para los trabajadores de las sociedades y en especial de las cooperativas, se hará un breve estudio de su marco legislativo tanto en el plano estatal como en el autonómico, pues como se verá, existen diferencias a la hora de enumerar las causas que permiten el disfrute de este derecho.

De manera sucinta pero concisa, la Ley de cooperativas española en su art.84.6, posibilita que, bien a través de los Estatutos, o a través del Reglamento de régimen interno, o en su defecto, la Asamblea General, podrá preverse la posibilidad de conceder a los socios trabajadores excedencias voluntarias con una duración máxima determinada por el Consejo Rector salvo en aquellos casos donde existiese una limitación prevista en las disposiciones referenciadas.

Es por ello que la norma, establece para aquellos socios trabajadores que se encuentren en esta situación de excedencia voluntaria el sometimiento a determinados condicionantes:

1º No tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, sino únicamente el derecho preferente al reingreso en las vacantes de los puestos de trabajo iguales o similares al suyo, que hubiera o se produjeran en la cooperativa.

2º Sus demás derechos y obligaciones serán los establecidos en el número 4 del presente artículo para los socios trabajadores incursos en los supuestos c) y e) del 84.1 de la citada LC

7.1. Las aportaciones en la materia realizadas por la ley 39/99 (ley sobre la conciliación de la vida familiar y laboral)

El reconocimiento de este motivo de excedencia viene recogido por la ley de cooperativas gracias a las grandes aportaciones en la materia realizadas por la Ley 39/99 (Ley sobre la conciliación de la vida familiar y laboral), la cual vino a añadir el cuidado de familiares como nueva causa de excedencia. El período en este caso no será superior a un año salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

La magnitud del impacto de esta norma de 1999, no sólo conllevó a realizar modificaciones en el régimen jurídico de los trabajadores de cooperativas, sino también para aquellos otros por cuenta ajena a través de ya derogado Estatuto de los Trabajadores Español (Ley 8/1980, de 10 de marzo), donde se introdujeron modificaciones en la redacción de su artículo 46.3 relativas al derecho a la excedencia de los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En concreto, la causa de excedencia que se introduce trata de responder a la necesidad del trabajador de atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En esta línea y en cuanto a la duración de la excedencia, el Estatuto de los Trabajadores señala que no será superior a dos años, “salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva”, (...) hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”.

En lo relativo a la excedencia por cuidado de hijos su regulación tanto en el art. 84.1.b) de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, como en el art. 46.3 ET para el ámbito nacional, perfila un abanico de derechos tanto para hombres como mujeres, mayores y menores. En este sentido, para el derecho laboral de España ha sido un gran avance contar con la presencia de una previsión como es la que se establece en esta citada Ley de Cooperativas, la

cual acaba con la problemática de situar a estos socios trabajadores “en un plano inferior de protección” (FUENTES FERNÁNDEZ. 2002 P.106).

8. Conclusiones

En virtud de la protección de los trabajadores de las sociedades españolas de interés social o cooperativas, la problemática basada en la falta de una regulación verdaderamente armonizadora de la suspensión de la relación laboral entre la LC y el ET, se torna una difícil tarea que debe llevarse a cabo a través de una legislación adecuada.

Como se ha visto, regular el periodo suspensivo de la relación laboral es una cuestión compleja, pues el legislador ha intentado, en los aspectos tratados, de realizar una progresión de acercamiento entre el estatus laboral del socio trabajador y el trabajador por cuenta ajena. Su fracaso, materializado en una falta de cumplimiento con las expectativas, ha dejado en esta cuestión dos legislaciones paralelas y una ardua tarea de aplicación normativa al juez.

Esta afirmación si encuentra su excepción en dos aspectos clave como son la suspensión de la relación laboral por maternidad, y la suspensión por razones penales (privación de libertad sin sentencia condenatoria).

En el primer caso, el trabajo legislativo si ha sido más extenso y detallado gracias a los avances sin precedentes promovidos por el espíritu de la Ley 39/1999.

En cuanto al segundo supuesto, la causa de suspensión también aparece prevista en el art. 84.1.d) LC, de cuya lectura se evidencia una absoluta identidad con la regulación citada, confluyendo que, la situación suspensiva se verá prolongada hasta tener lugar el pronunciamiento del órgano judicial competente.

En definitiva y a pesar de estos aspectos tratados, la equiparación del socio-trabajador cooperativo con el resto de trabajadores por cuenta ajena, sigue siendo una tarea pendiente. Su consecución, supondrá otro avance digno en la protección de los trabajadores de estas sociedades, dentro de un estado democrático como es el español, por lo que dicha tarea no debería posponerse.

Bibliografía

- CRUZ VILLALÓN, J. (2021). Compendio de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos.
- FUENTES FERNÁNDEZ, F. (2002). Las suspensiones de la relación de trabajo en las Cooperativas de Trabajo Asociado. TEMAS LABORALES N° 64/2002.
- MALDONADO MOLINA, J. A. (2000). “La protección de la vejez en el sistema español de seguridad social”. Tesis doctoral dirigida por José Vida Soria (Dir. tes.). Universidad de Granada.
- MIÑAMBRES PUIG, C. (1999). “La protección social en el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales”. N° 19.
- CAZÉRES, J. L. (1994). Manual de Derecho Cooperativo. FCU. Mayo, Montevideo.

Recursos electrónicos

- AA. VV., BERTULLO, J; ISOLA G; CASTRO, D. “El cooperativismo en Uruguay”. Estudios cooperativos y asociativismo. Red Universitaria de las Américas en estudios cooperativos y asociacionismo. Unidad de estudios cooperativos. Universidad de la República. Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM) Disponible en: http://www.universidad.edu.uy/libros/opac_css/doc_num.php?explnum_id=323.