

Los derechos sindicales en las cooperativas: un estudio de su regulación en la negociación colectiva

Sergio Canalda Criado

RESUMEN: Las cooperativas representan un escenario idóneo para la expresión de los valores democráticos. Con relación a ello, las organizaciones sindicales están llamadas a desempeñar un papel fundamental en nuestro ordenamiento jurídico a través de la articulación de la defensa de los intereses de los trabajadores, dentro y fuera de las empresas. La confluencia de la acción sindical y los principios democráticos que rigen las cooperativas es el objeto de esta investigación. Concretamente, en este trabajo se analiza la negociación colectiva desarrollada en las sociedades cooperativas como ejemplo de esa confluencia. El análisis toma en consideración, por un lado, las características de los convenios colectivos y los sujetos representantes de los trabajadores que los han negociado y, por otro lado, el contenido de los convenios que regula derechos sindicales.

El análisis de la muestra de convenios colectivos permite mostrar un mapa completo de la negociación colectiva que se produce en las cooperativas atendiendo al ámbito funcional, territorial y personal, así como el tipo de sujeto representante de los trabajadores y las organizaciones sindicales participantes. Además, el trabajo permite detectar que los convenios colectivos que regulan derechos sindicales no sólo mejoran las competencias y las garantías protegidas legalmente, sino que también garantizan un efectivo ejercicio del derecho de libertad sindical más allá de los representantes sindicales.

PALABRAS CLAVE: Sindicatos, negociación colectiva, cooperativas, libertad sindical.

CLAVES ECONLIT: P13, J50, J51, J54.

Cómo citar este artículo/How to cite this article: CANALDA, S. (2022): "Los derechos sindicales en las cooperativas: un estudio de su regulación en la negociación colectiva", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 105, 115-144. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.105.24208.

Correspondencia: Sergio Canalda Criado, Universitat Pompeu Fabra, sergio.canalda@upf.edu, ORCID 0000-0002-7536-1711.

ABSTRACT: Cooperatives represent an ideal context for the expression of democratic values. In this respect, trade union organisations are called upon to play a fundamental role in our legal framework by articulating the defence of workers' interests, both inside and outside companies. The confluence of trade union action and the democratic principles governing cooperatives is the subject of this study. Specifically, this paper analyses the collective bargaining carried out in cooperative societies, as an example of that confluence. The analysis takes into consideration, on the one hand, the characteristics of collective agreements and the representative bodies of workers that have negotiated them and, on the other hand, the content of the collective agreements that regulate trade union rights.

The analysis of the sample of collective agreements reveals a complete map of collective bargaining in cooperatives according to functional, territorial, and personal scope, as well as the nature of the workers' representatives and the trade union organisations involved. Moreover, the paper detects how collective agreements regulate trade union rights not only improving the legally protected competences and guarantees but also ensuring the effective exercise of the right to freedom of association for all workers.

KEYWORDS: Trade unions, collective bargaining, cooperatives, freedom of association.

Expanded abstract

The exercise of trade union rights in cooperatives: a study of their regulation in collective bargaining

Objectives

Cooperatives are characterized by their social values and, in particular, by guaranteeing internal democracy in the decision-making processes of cooperative members. Although the maximum expression of internal democracy in the cooperative takes place in the assemblies, it can have other forms of expression, such as the participation of salaried workers in the governing bodies of the cooperatives, the provision of information and consultation mechanisms through the representative bodies and, especially, the processes of collective bargaining and the signing of collective agreements. The research presented in this paper aims to analyse the collective agreements signed between employee representatives and the respective cooperative as a concrete evidence of democracy in the enterprise.

More specifically, the aim of the study is the regulation of trade union rights through collective bargaining in cooperatives, based on the premise that the exercise of trade union rights represents the effective exercise of workers' democratic participation in enterprises in general and in cooperatives in particular. Therefore, the first part of the paper presents the legal framework applicable to cooperatives in regard to collective labour rights. Thus, it introduces the analysis of the right to freedom of association as a fundamental right recognised by the Spanish Constitution and developed by the Organic Law on Freedom of Association. With regard to the configuration of the right to freedom of association as a fundamental right, the subjective scope of this right is outlined, in respect of which the Constitutional Court has proclaimed that worker-members of worker cooperatives are covered by it. Furthermore, the value of the essential content of the right, which includes the right to collective bargaining, is highlighted. As regards the development of the right to freedom of association through the Organic Law, the regulation of the different forms of representation of trade union organisations within the company –i.e. trade union sections (“secciones sindicales”) and trade union delegates (“delegados sindicales”)– is analysed, as well as the competences and guarantees of these forms of representation.

Methodology

The hypothesis of the article is that cooperatives are an optimal scenario for the signing of collective agreements that enhance legally recognised trade union rights, given that democratic participation is a common element of cooperative values and of the legal institution

of collective bargaining. As the study highlights, the scientific approach to collective bargaining in cooperatives is very scarce. Although there are important studies on existing collective agreements in multiple sectors of economic activity, cooperatives have not been the subject of such studies. Therefore, the methodology followed is the direct analysis of existing collective bargaining.

For this purpose, research is carried out on a sample of 59 collective agreements obtained from the central database of the Registry of Collective Agreements of the Ministry of Labour and Social Economy. For its composition, the search for collective agreements was conducted taking into consideration, among other criteria, that the collective agreements were in force (i.e. that the collective agreements had not lost their legal effectiveness because they had exceeded their temporary scope of application) and that they were collective agreements signed at the company level, so that collective agreements signed at the sectoral level were excluded from the sample analysed.

The collective agreements in the sample were analysed from two perspectives. First, the characteristics of the collective agreements were analysed in order to obtain the main features of collective bargaining. In this way, it has been possible to characterise collective bargaining in cooperatives from the point of view of the functional and territorial scope of the collective agreements, the percentage of women and men included in the scope of application of the collective agreement and the sector of economic activity in which the cooperative operates. Furthermore, they have also been analysed in terms of the workers' representatives who have signed each collective agreement, distinguishing, on the one hand, between unitary representation and trade union representation, and on the other, the participation of trade union organisations.

Secondly, the clauses in collective agreements that recognise trade union rights have been analysed. The study of these clauses has been divided into those that improve legally provided rights or recognise new rights for trade union sections and trade union delegates and those clauses that recognise the right to freedom of association beyond trade union sections and trade union delegates, i.e. that recognise the right to freedom of association for all workers.

Results

Three important results emerge from the analysis. First, in relation to the general characteristics of collective bargaining in cooperatives, it is possible to detect the main trends found in the structure of collective bargaining in Spain, i.e. the prevalence of collective agreements covering the company (or all the workplaces of a company) and of collective agreements whose territorial scope is the province. The analysis shows that the collective agreements analysed affect more women than men when their functional scope is the company, while collective agreements signed at company group level affect more men than women due to the cooperatives signing the latter type of collective agreements operate in male-dominated sectors. It is also noteworthy that collective agreements signed at provincial or inter-regional level affect women more than men, while collective agreements signed at regional level affect men more than women. Finally, the cooperatives that have signed the collective agreements analysed mainly

operate in group G (“Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorbikes”) and in group C (“Manufacturing industry”).

Secondly, the analysis of the signatory parties to collective agreements shows that, as in the structure of collective bargaining in Spain at the company level, the works councils and staff representatives (“delegados de personal”), play a leading role. It is also in line with the general trend that works councils and staff representatives who sign collective agreements are mostly composed of unionised members, with an important role for the most representative trade union organisations at state level, such as the Comisiones Obreras (CCOO) and the Unión General de Trabajadores (UGT).

And thirdly, the result of the analysis of the content of the articles provides very relevant aspects on the role of collective bargaining in promoting and protecting freedom of association as a mechanism to favour internal democracy in cooperatives. Following the same order of analysis of the clauses, the following can be highlighted: on the one hand, it is noteworthy that the collective agreements analysed pay special attention to the ability of the trade union sections to hold workers’ assemblies, so that there is a direct connection with the democratic process and the dialogue between representatives and represented workers; on the other hand, collective agreements have especially regulated the ability to elect trade union delegates, improving the legal provisions, and the regulation of time credit (“crédito horario”), thus providing the trade union sections with greater human and material resources to carry out their representation functions. And finally, as a special feature of collective agreements, the analysis has detected a type of clause that proclaims and recognises the right to freedom of association in a generic way for all workers, beyond the trade union sections and delegates.

Conclusions

The conclusions are limited to the study of the collective agreements that are part of the sample, which was designed on the basis of a keyword search in the database of the Register of Collective Bargaining Agreements. It is therefore possible that there are other collective agreements for cooperatives that have not been included in the sample. Furthermore, the study of the information obtained from the statistical sheets of the collective agreements reflects the considerations of the social partners when they register the collective agreement, without having been checked against the actual content of the agreement.

The analysis carried out is unprecedented because it offers a first insight into the characteristics of collective bargaining in Spanish cooperatives. As a result, it is possible to analyse the participation of trade unions in the signing of collective agreements in cooperatives in comparison with general trends in the Spanish collective bargaining system. Moreover, in direct connection with the hypothesis put forward, the results of the study offer a first conclusion: that collective bargaining in cooperatives is characterised by the inclusion of clauses that reinforce the right to freedom of association of all workers, independently they are trade union representatives.

In conclusion, the article identifies two possible actions that collective bargaining can take the promotion of internal democracy and the exercise of trade union rights, especially in

worker cooperatives: on the one hand, explore new internal channels for the effective participation of workers who are not members of the worker cooperative on similar grounds as worker-members in the governance of the cooperative. On the other hand, the regulation of the working conditions of worker-members and non-member workers in worker cooperatives through mixed agreements, in order to align them and avoid dysfunctionalities.

1. Introducción

Las sociedades cooperativas se distinguen del resto de actores económicos que participan en el mercado por sus valores y principios de actuación; según la Declaración de Identidad Cooperativa, la democracia es uno de los valores en los que se basan las cooperativas, mientras que, entre los principios cooperativos, figura el control democrático de sus miembros. En nuestro ordenamiento constitucional, las sociedades cooperativas cuentan con un reconocimiento expreso en el art. 129.2 de la Constitución Española (CE), según la cual “[/] os poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas”. Por su parte, las organizaciones sindicales tienen un reconocimiento constitucional a través del art. 7 de la CE, constitucionalizándose así su papel en la defensa de los intereses generales.

Las organizaciones sindicales pueden actuar como catalizadoras de los procesos democráticos en el seno de las cooperativas. Más si cabe, tras la reciente sentencia del Tribunal Supremo núm. 347/2019 de 8 mayo (rec. 42/2018), en la cual se afirma que no sólo “los socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado tienen derecho a afiliarse libremente al sindicato de su elección, sino, también, (...) que los sindicatos legalmente constituidos tienen derecho al libre ejercicio de la actividad sindical en las Cooperativas de Trabajo Asociado donde tengan afiliados socios trabajadores de las mismas”. Por tanto, el marco de las cooperativas, en general, y las cooperativas de trabajo asociado, en particular, se muestra favorable para la existencia de procesos de negociación colectiva y de firma de convenios colectivos, pues confluyen los valores y principios democráticos de la sociedad cooperativa con el derecho a la negociación colectiva como mecanismo de participación: por un lado, con relación a los trabajadores no cooperativistas, en las *Notas de orientación para los principios cooperativos* (Alianza Cooperativa Internacional, 2015, 26) se afirma que “[h]ay buenas razones empresariales por las que las cooperativas pueden querer plantearse dar voz a los empleados en su gobernanza democrática”; por otro lado, es incontrovertido que la negociación colectiva representa una manifestación de la democracia en la empresa (Bogg & Novitz, 2014). De la misma manera que se han señalado los efectos positivos en términos de gobernanza verde de las cooperativas (Chacartegui Jávega, 2018), se hace necesaria la investigación del alcance de la confluencia entre los principios democráticos de la cooperativa y la negociación colectiva como instrumento de la acción sindical, partiendo de la hipótesis por la cual las cooperativas representan un contexto favorable para la regulación de cláusulas convencionales que impulsan la acción sindical.

En la primera y segunda sección se presenta el marco jurídico y de análisis de los derechos colectivos en las cooperativas y, específicamente, de la negociación colectiva como parte de la actividad sindical dentro de las cooperativas. En la tercera sección se presenta el método seguido para la búsqueda y análisis de los convenios colectivos utilizando la base de datos central del Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos y Planes de Igualdad (REGCON)¹ del Ministerio de Trabajo y Economía Social. En la cuarta sección se presentan los resultados ob-

1. Base de datos central del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad. <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/>

tenidos tras el análisis de la negociación colectiva a nivel empresarial mediante el análisis estadístico de los datos existentes en el registro, así como del estudio de los textos de los convenios colectivos, obteniéndose un mapa actual de la negociación colectiva existente en las cooperativas y la caracterización de la regulación convencional de los derechos sindicales en relación con los estándares fijados en nuestra legislación.

2. El ejercicio del derecho de libertad sindical: sujetos, competencias y garantías sindicales

La fijación de reglas sobre el ejercicio de derechos sindicales en la negociación colectiva es, en sí misma, una manifestación del ejercicio del derecho de libertad sindical. En este apartado se presentará brevemente el marco jurídico que regula este derecho para después analizar la protección legal de los diferentes aspectos de la acción sindical que serán posteriormente estudiados en los convenios colectivos.

El primer punto de referencia es el reconocimiento como derecho fundamental del derecho a la libertad sindical en el art. 28.1 CE. En virtud del art. 10.2 CE, este derecho debe interpretarse acorde a la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás tratados internacionales ratificados por España que versen sobre las mismas materias. En relación con aquél, la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama en el art. 23.4 que “[t]oda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. También, el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950 establece en su art. 11.1 que “[t]oda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses”. Además, debe tenerse en cuenta que, en el marco de las normas internacionales del trabajo adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), España ha ratificado los Convenios número 87 (Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación) y número 98 (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva), obligándose a su cumplimiento, y que la Recomendación número 193 (Recomendación sobre la promoción de las cooperativas), si bien no vincula jurídicamente a los Estados, contiene previsiones sobre la promoción de las cooperativas cuya observancia debe ser informada por los Estados². Es más, “trascendiendo

2. De acuerdo con artículo 19.6.d de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919, en relación a las recomendaciones de la OIT, “no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas”.

esta actuación promocional, la Recomendación también les atribuye la salvaguarda de los derechos de los socios-trabajadores dentro de las organizaciones cooperativas y del principio de igualdad de oportunidades” (Cabeza Pereiro, 2014).

La doctrina constitucional ha ubicado el derecho a la negociación colectiva (proclamado en el art. 37.1 CE) como parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical. Ello es importante por cuanto que la negociación colectiva por sí misma no es un derecho fundamental, por lo que el protagonismo sindical en la negociación colectiva tiene importantes consecuencias jurídicas en términos de protección. Ahora bien, no todos los trabajadores disfrutan del mismo derecho de libertad sindical, pues se ha distinguido entre aquellos colectivos que ostentan una libertad sindical plena y quienes ejercen una libertad sindical limitada, de acuerdo con el desarrollo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)³.

La citada sentencia del Tribunal Supremo núm. 347/2019 de 8 mayo (rec. 42/2018), ha confirmado que los socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado tienen derecho a afiliarse libremente al sindicato de su elección para defender sus intereses laborales. Como destaca García Jiménez (2020, 442) con relación a dicha sentencia, los “socios trabajadores pueden construir y defender intereses alternativos estrictamente laborales que vayan más allá de los propios de la relación societaria, para cuya defensa pueden resultar notoriamente insuficientes los cauces de participación en los órganos de gobierno de las cooperativas derivados de su condición de socios”. Como consecuencia de ello, García Murcia y Ángel Quiroga (2019) señalan que “[l]a inclusión de ese colectivo en el ámbito subjetivo de la libertad sindical puede ser, a su vez, un factor de apertura hacia otros posibles colectivos de personas que viven de la prestación de su trabajo en condiciones de subordinación respecto de otro sujeto que es titular de poderes de organización y dirección, y puede servir en particular de guía interpretativa ante las nuevas formas de trabajo propias de la economía digital”. Ahora bien, está por verse si los socios trabajadores de la cooperativa de trabajo asociado tendrán un derecho a la libertad sindical plena, incluyendo la propia negociación colectiva.

Definido el sujeto titular, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado se suman a los trabajadores asalariados de la cooperativa como titulares del derecho a la libertad sindical. A continuación, se verán aquellas facultades y medios de protección que forman parte del derecho de libertad sindical. Como afirma Cabeza Pereiro (2014), aunque es incuestionable que los trabajadores no socios ostentan “todos los derechos de participación (...) así como los de acción sindical en la empresa, incluyéndose los de negociación colectiva y conflicto colectivo (...) las condiciones de trabajador o de socio son en el tiempo intercambiables, lo cual afecta sin duda a la dinámica de las estructuras representativas y a su composición”. Con relación a ello, la cuestión que aquí se plantea es, dado el especial contexto que representan las cooperativas y los principios por los que se rigen, si el disfrute de los derechos sindicales se ve reforzado por la propia acción sindical, materializada en la firma de convenios colectivos.

Como ya se ha dicho, la negociación colectiva forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical y, más concretamente, está reconocida cómo una manifestación de la actividad sindical tanto dentro de la empresa como fuera de ella (art. 8 LOLS). La negociación colectiva tiene

3. *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985.*

una de sus principales expresiones en los convenios colectivos regulados en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores (ET)⁴, los cuáles poseen eficacia personal general⁵. En dicha norma se regulan los requisitos procedimentales y las características de los sujetos que pueden firmar este tipo de convenios colectivos. Si bien esta capacidad se reconoce tanto a las formas de representación sindical en su manifestación en el seno de la empresa –las secciones sindicales– como a los órganos de representación unitaria⁶ –los delegados de personal, los comités de empresa y, si lo prevé el convenio de aplicación, los comités intercentros–, los fundamentos de la capacidad para negociar de ambos tipos de representación son distintos (ver Canalda Criado, 2020).

El resto de las facultades que forman parte de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella (art. 2.2.d LOLS), en su manifestación colectiva, son: “al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes”. Más concretamente, el art. 8.1 LOLS recoge los derechos de los trabajadores afiliados a un sindicato a constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, celebrar reuniones previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical (fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa), y recibir la información que le remita su sindicato. En su vertiente colectiva, y sin perjuicio de lo establecido en convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y las de sindicatos con miembros en los órganos unitarios (8.2 LOLS) podrán hacer uso de un tablón de anuncios situado en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso de los trabajadores y, en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores, disponer de un local adecuado para desarrollar sus actividades sindicales.

Además de las mencionadas facultades, la LOLS regula la figura del delegado sindical como representante de la sección sindical en aquellas empresas que superen el número de 250 trabajadores, variando el número de delegados sindicales posibles a elegir en función de la dimensión de la plantilla. También, el art. 10.3 LOLS proclama los medios acción de los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa. Por una parte, tendrán derecho a: el acceso a la misma información y documentación y a asistir con voz pero sin voto a las reuniones de los comités de empresa, de los órganos en materia de seguridad e higiene y de los órganos de representación en las administraciones públicas; el derecho de ser “oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos” (art. 10.3. LOLS). Además, el art. 9 LOLS otorga protección específica a los trabajadores que sean cargos representativos de sindicatos a nivel provincial, autonómico y estatal.

4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

5. El artículo 82.3 ET establece que los “convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

6. Esta última actúa como representante de todos los trabajadores del centro de trabajo (art. 62.1 y 63.1 ET), a diferencia de las secciones sindicales, las cuáles únicamente representan a sus afiliados, excepto que ostenten la mayoría de los órganos de representación y cumplan los demás requisitos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores para firmar convenios colectivos de eficacia general (arts. 87 y siguientes ET).

Finalmente, el art. 11 LOLS contiene dos previsiones que facilitan la obtención de recursos económicos para la acción sindical. Por un lado, se prevé que los convenios colectivos puedan establecer que “los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono”. Para el pago de este canon, la LOLS exige el respeto de la voluntad individual del trabajador. Por otro lado, se permite proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la transferencia de éste por parte de la empresa en beneficio del sindicato del trabajador afiliado, previa conformidad de éste.

3. Marco analítico: las cooperativas como escenario para la acción sindical a través de la negociación colectiva

En general, la literatura científica ha destacado que el ejercicio de los derechos colectivos en las cooperativas de trabajo asociado tiene dos caras pues, si bien los trabajadores por cuenta ajena encuentran recogidos en la legislación laboral común sus derechos de participación y representación, los socios trabajadores carecen de una normativa que les iguale a aquéllos para la defensa de sus intereses (Escribano Gutiérrez, 2010; Cabeza Pereira, 2014; Soriano Cortés, 2021). Otros estudios han apuntado a la compatibilidad del régimen común de los derechos de representación y participación de los asalariados de las sociedades cooperativas con otros mecanismos específicos en la legislación cooperativa, a saber, la previsión en el art. 33 de la Ley 27/1999 reconociendo un derecho de participación en el Consejo Rector a favor de los trabajadores no socios de las sociedades cooperativas (Valdés Dal-Ré, 2010). Completando las dos aproximaciones realizadas desde la doctrina científica, aquí se quiere centrar el análisis en las organizaciones sindicales como protagonistas de las relaciones laborales en las cooperativas.

Con el fin de concretar el objeto de estudio, aquí se detendrá el análisis en la negociación colectiva como manifestación de la acción sindical. Respeto del sistema de negociación colectiva, se ha señalado como un escenario tanto para el fortalecimiento de los actores sindicales (Esteban Legarreta, 2019) pero también, tras las reformas laborales, para su debilitamiento (Otaegui Jaúregui, 2014). Aquí se quiere abordar el fenómeno de la negociación colectiva como un escenario propicio para la promoción de la actuación de las organizaciones sindicales en el seno de las sociedades cooperativas. Es más, desde la perspectiva del Trabajo Decente como marco de políticas que fomentan y promueven el diálogo social⁷, se ha defendido que “la conexión entre trabajo decente y sociedades cooperativas se presenta como idónea y debe ser

7. El informe del Director General de la OIT que presentó el marco del Trabajo Decente defiende que “[i]ncumbe al Estado una misión importante en lo tocante a facilitar y promover todas las formas de diálogo social. Tiene que crear un ambiente acogedor, en el cual se solicite y aprecie la aportación de los empleadores, de los trabajadores y de otras categorías sociales. Para ello es indispensable respetar el principio de la libertad sindical y de asociación, y facilitar la negociación colectiva”. Ver OIT (1999).

una prioridad legal” (Gutiérrez Corominas, 2021, 3). Más concretamente, atendiendo al marco legal que brinda la LOLS, es posible analizar cómo los convenios colectivos estatutarios, expresando el consenso de las partes negociadoras y estableciendo el marco convencional para el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo, han configurado nuevos estándares por encima de las previsiones legales de la actividad sindical (Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, 2007; Boix Lluç, 2004; Nogueira Guastavino *et al.*, 2002).

Así pues, este trabajo se ubica en el campo científico sobre el análisis de los sujetos firmantes de convenios colectivos y el contenido de las cláusulas relativas a los derechos sindicales en los diferentes sectores de actividad, aportando el estudio del sector cooperativista. Con relación a los sujetos, la doctrina científica ha concentrado sus esfuerzos sobre la legitimidad de los sujetos que pueden negociar convenios colectivos (Sánchez-Urán Azaña *et al.* 2003; Solans Latre, 2004; Saez Lara, 2005; Olarte Encabo, 2013; Ruiz Castillo & Escribano Gutierrez, 2013; De Nieves Nieto, 2015; Nogueira Guastavino *et al.*, 2017; Nieto Rojas, 2018; Cruz Villalón, 2019; Canalda Criado, 2020). Cuando se ha analizado el ámbito empresarial como escenario para la negociación, la mayoría de los estudios han optado por analizar las diferencias entre las secciones sindicales y la representación unitaria. Respecto del sector, éstos se han analizado atendiendo al sector de actividad, teniendo especial relevancia los análisis publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (por ejemplo, Gil Plana 2020). Sin embargo, la aproximación a las cooperativas tomando por objeto la negociación colectiva es prácticamente inexistente, habiéndose producido – además de los estudios relativos a los derechos colectivos de los socios cooperativistas ya mencionados– con relación al concepto de empresa social (Ballistreri 2020) o en relación a las falsas cooperativas (García Jiménez 2018).

4. Metodología

Para el análisis propuesto, se ha preparado una muestra de convenios colectivos de ámbito empresarial correspondientes a sociedades cooperativas (ver anexo). Esta selección se ha realizado en dos fases consistentes en una búsqueda preliminar de convenios colectivos basada en la denominación del convenio informada en la hoja estadística correspondiente⁸ y una fase posterior de comprobación de la idoneidad de los casos preseleccionados respecto de que la empresa firmante cumpla con las características de sociedad cooperativa. Una vez seleccionados los convenios, se han analizado las materias reguladas en aquéllos utilizando los datos contenidos en las hojas estadísticas de convenios colectivos disponibles en el registro oficial de convenios colectivos o directamente a través del análisis del articulado de los convenios.

8. Es importante remarcar que los datos del REGCON solo reflejan lo que los interlocutores sociales informan electrónicamente mediante la hoja estadística cuando registran el convenio colectivo.

En el desarrollo del trabajo se ha optado por referenciar los convenios por su código identificador de acuerdo con el art. 13 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo⁹.

La muestra de convenios colectivos está compuesta por 59 textos. La búsqueda de convenios colectivos se basó en los siguientes parámetros:

- La muestra comprende los convenios colectivos registrados como 'convenio no denunciado' y 'convenio denunciado' al momento de la búsqueda (10-12-2021).
- La búsqueda solo incluyó el texto clasificado como 'convenios colectivos'.
- La denominación de los convenios colectivos debe contener las letras 'coop'.

La búsqueda según estos parámetros arrojó como resultado una muestra preliminar compuesta por 64 convenios colectivos. Se analizó el contenido de los convenios colectivos y permitió excluir 5 convenios colectivos en tanto que tres no afectaba a sociedades cooperativas y los otros dos, por no haber sido negociados en el ámbito empresarial sino sectorial¹⁰, quedando 59 convenios colectivos de empresa en la muestra definitiva del estudio.

Los datos sobre los convenios colectivos se han procesado en base a la siguiente información recogida en las hojas estadísticas de convenios colectivos de empresa (Anexo 2.I del Real Decreto 713/2010):

- Sector económico: Refleja la actividad económica informada en la base de datos REGCON según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.
- Ámbito territorial: En los convenios de empresa Incluye tres niveles: 'nivel provincial', 'nivel comunidad autónoma', 'nivel comunidad interautonómica'. El ámbito corresponde a 'nivel de comunidad autónoma' cuando afecta a varias o todas las provincias de una comunidad autónoma. El ámbito es de 'nivel intercomunitario' cuando afecta a varias provincias de distintas comunidades autónomas.
- Ámbito funcional: Se refiere a los centros/empresas que cubren los convenios colectivos.
- El número de trabajadores afectados: Distingue entre hombres y mujeres.
- 'Cláusulas sobre actividad sindical': Concretamente se refiere a la posibilidad de que los convenios colectivos incluyen cláusulas que regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente.
- Por último, se analiza también la información acerca de la representación en la comisión negociadora en los concerniente a si han negociado el comité de empresa o los delegados/as del personal o, en caso contrario, han negociado las secciones sindicales u otros sujetos.

9. BOE núm. 143, de 12 de junio de 2010.

10. Son dos convenios: 43000165011994 (cooperatives del camp de Tarragona) y 99004835011981 (sociedades cooperativas de crédito, convenio de ámbito estatal).

5. Resultados

5.1. Análisis de la negociación colectiva desarrollada en cooperativas

El análisis de la muestra de convenios arroja resultados que reproducen las características más comunes en la estructura de la negociación colectiva en España, en lo relacionado con el ámbito funcional y territorial del convenio. Respecto del primero, del total de 59 convenios analizados, la mayoría tiene un ámbito de aplicación funcional que engloba a la empresa o a todos los centros de trabajo de la empresa (51 convenios). El resto se distribuyen en seis convenios cuyo ámbito abarcaba uno o varios centros de una empresa y dos aplicables a grupos de empresa. En relación al ámbito territorial, la mayoría de convenios colectivos tiene un ámbito territorial provincial (40 convenios colectivos) seguido de los convenios con un ámbito territorial autonómico (13 convenios) e interautonómico (6 convenios). En cambio, no existen en la muestra convenios colectivos cuyo ámbito funcional se ciña a un colectivo de trabajadores –denominados convenios franja–. En la tabla siguiente se puede ver que los convenios colectivos de ámbito provincial y que engloban a toda la empresa o a todos los centros de trabajo de la empresa son los mayoritarios de la muestra al sumar 34 convenios colectivos, es decir, un 57,6% del total de convenios.

Tabla 1. Convenios colectivos por ámbito funcional y territorial

	Prov.	Auton.	Inter-auton.	Total
Uno o varios centros	5	1	0	6
Empresa o todos los centros	34	12	5	51
Grupo de empresas	1	0	1	2
Total	40	13	6	59

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON.

Tomando en consideración el ámbito personal de los convenios, y según los diferentes ámbitos funcionales y territoriales, se llegan a los siguientes resultados en cuanto a personas afectadas. En cuanto a las personas afectadas por los convenios según el ámbito funcional (Tabla 2), la mayoría de personas se encuadran dentro de los convenios de empresa o que son aplicables a todos los centros de trabajo de la empresa (22.210 personas, de los cuales 14.137 son mujeres y 8.073 son hombres). En cambio, tomando únicamente los convenios de ámbito funcional correspondiente a grupos empresariales, el número de hombres (310) supera al de las mujeres (197), lo cual se debe a que los grupos empresariales operan en sectores masculinizados¹¹.

11. Uno de los grupos opera en la industria manufacturera (letra C e el CNAE) y el otro en el sector de comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas (letra G en el CNAE).

Tabla 2. Personas afectadas por los convenios colectivos, según ámbito funcional y sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Uno o varios centros de una empresa	134	62	196
Empresa o todos los centros de una empresa	14.137	8.073	22.210
Grupo de empresas	197	310	507

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON.

La distribución de las personas afectadas por los convenios, según su ámbito territorial (Tabla 3) refleja la composición de las empresas. Efectivamente, si bien eran únicamente seis los convenios colectivos con ámbito territorial interautonómico –de los cuales 5 tenían un ámbito funcional que englobaba toda la empresa o a todos sus centros y uno correspondiente a un grupo empresarial– la mayoría de las personas afectadas se encuentran aglutinadas en convenios colectivos con este ámbito territorial: 17.794 personas, de las cuales 12.133 son mujeres y 5.661 son hombres. Con relación a los convenios colectivos provinciales, que eran mayoritarios según el ámbito territorial, éstos acogen a 2.918 personas, de las cuáles 1.542 son mujeres y 1.376 hombres. Por el contrario, la población masculina es la mayoritaria en los convenios colectivos de ámbito autonómico.

Tabla 3. Personas afectadas por los convenios colectivos, según ámbito territorial y sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Provincial	1.542	1.376	2.918
Autonómico	793	1.408	2.201
Inter-autonómico	12.133	5.661	17.794

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON.

El análisis de los sectores de actividad económica dónde actúan las sociedades cooperativas con convenios colectivos y los ámbitos territorial y funcional de éstos muestra las siguientes características. En primer lugar, hay una concentración en la agrupación G (“Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas”), dónde se adscriben 24 convenios colectivos, y en la agrupación C (“Industria manufacturera”), dónde se agrupan 13 convenios colectivos. Con relación a los convenios aplicables a empresas que desarrollan su actividad en el primer grupo, la mayoría de éstos tienen como ámbito de aplicación la empresa o todos los centros de una empresa (23 convenios) aunque su despliegue territorial se diversifica, pues se limita a la provincial en 14 convenios. Por su parte, los convenios aplicables

a empresas que desarrollan su actividad en el segundo grupo presentan ámbitos más homogéneos, pues 11 convenios presentan como ámbito funcional la empresa o todos sus centros y el ámbito territorial provincial.

Tabla 4. Convenios colectivos, según actividad económica de la empresa (CNAE) y ámbitos funcional y territorial del convenio

	CNAE							
	G	C	I	A	N	Q	M	Otros
Ámbito funcional								
Uno o varios centros.	0	1	2	0	0	2	0	1
Empresa o todos los centros	23	11	2	4	4	1	2	4
Grupo de empresas.	1	1	0	0	0	0	0	0
Ámbito territorial								
Provincial	14	11	3	3	2	3	1	3
Autonómico	5	2	1	1	1	0	1	2
Inter-autonómico	5	0	0	0	1	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON.

5.2. Análisis de los sujetos negociadores

Es importante destacar que, aunque históricamente se ha constatado el protagonismo de la representación unitaria en la negociación colectiva de empresa (por ejemplo, ver Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, 1996, p. 16) ello no obsta para tener una composición sindicalizada de dichos órganos si es que las organizaciones sindicales participaron de los procesos electorales para su conformación a través de la presentación de candidaturas.

Como ya se avanzó, a diferencia de la negociación colectiva sectorial de convenios colectivos estatutarios, donde sólo pueden negociar como representantes de los trabajadores las organizaciones sindicales, en el ámbito empresarial encontramos la capacidad legal para firmar convenios colectivos estatutarios en distintos actores representando a las plantillas. Por un lado, las organizaciones sindicales pueden negociar a través de las secciones sindicales o bien, como fenómeno validado por los órganos judiciales, directamente. Por otro lado, la representación unitaria que exista en los centros de trabajo puede negociar convenios colectivos estatutarios tanto si se trata de representaciones de primer nivel - comités de empresa y delegados de personal - así como de segundo nivel - comités intercentros, , si lo prevé el convenio colectivo por el cual se crean. En el ámbito de convenios colectivos de grupos empresariales, la ley únicamente reconoce la legitimación para negociar en representación de los trabajadores a las

organizaciones sindicales con capacidad para negociar convenios colectivos sectoriales (art. 87.1 ET).

En la tabla 5 se puede apreciar que la mayoría de convenios analizados han sido firmados por órganos de representación unitaria de primer nivel, es decir, comités de empresa y delegados de personal (46 convenios colectivos). De forma mucho más minoritaria, las organizaciones sindicales han firmado directamente 5 convenios colectivos y, a través de las secciones sindicales, 3 convenios colectivos. Con relación a los convenios de grupos empresariales, el convenio 90012283012000 informaría que habría sido firmado con secciones sindicales, aunque del análisis del texto se infiere que se negoció con las organizaciones sindicales CCOO y UGT. Respecto del convenio 21002573012009, cuya hoja estadística informa que fue firmado por la representación unitaria, el texto se refiere a ellos como “delegado sindical”, sin especificar las siglas sindicales. Finalmente, dos convenios colectivos (38100312012016 y 39100492012017) han sido firmados por otro tipo de sujetos, si bien del análisis de los textos publicados en los boletines oficiales no puede deducirse qué otro tipo de actores son.

Tabla 5. Convenios colectivos, según órgano de representación de los trabajadores y ámbito funcional del convenio

	Uno o varios centros	Empresa o todos los centros	Grupo de empresas
Sindicatos	1	4	0
Deleg. de personal y comité de empresa	3	42	1
Comité intercentros	2	1	0
Secciones sindicales	0	2	1
Otros	0	2	0

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON.

En la Tabla 6 se puede comprobar el número de convenios colectivos firmados por cada una de las organizaciones sindicales y el ámbito funcional de aquéllos, lo cual se corresponde con lo mencionado anteriormente. Por un lado, Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT) son las únicas organizaciones sindicales que han firmado convenios colectivos de grupos empresariales, como organizaciones sindicales más representativas en el sector correspondiente para los territorios de Huelva (convenio 21002573012009) y a nivel estatal (convenio 90012283012000). Por otro lado, el resto de las organizaciones sindicales ha firmado convenios únicamente para ámbitos de aplicación a nivel empresarial o inferior.

Tabla 6. Convenios colectivos, según organización sindical firmante y ámbito funcional del convenio

	Uno o varios centros	Empresa o todos los centros	Grupo de empresas
CCOO	3	19	2
UGT	0	27	2
USO	0	5	0
CIG	0	2	0
ELA	0	6	0
Otros sindicatos	0	8	0

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON.

Como antes se ha avanzado, el hecho de que órganos de representación unitaria han negociado y firmado la mayoría de los convenios colectivos estudiados no excluye que en ellos participen las organizaciones sindicales por haber concurrido a los procesos electorales para su constitución. Por esta razón, es relevante analizar cómo han participado las organizaciones sindicales en función del tipo de representación colectiva de los trabajadores que han firmado los convenios colectivos. Así, es posible observar (Tabla 7) que las organizaciones sindicales que han participado directamente en la firma del convenio han sido las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, es decir, CCOO y UGT, y el sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (ELA), ostentando ésta la calidad de organización sindical más representativa a nivel autonómico. Por otra parte, las mismas organizaciones más representativas a nivel estatal fueron aquéllas con presencia en el único convenio firmado por un comité intercentros. Finalmente, la firma de otras organizaciones sindicales se produjo cuando negociaron comités de empresa y delegados de personal, en donde destaca la Unión Sindical Obrera (USO), habiendo participado en 5 convenios colectivos.

Tabla 7. Convenios colectivos, según organización sindical firmante y órgano de representación de los trabajadores

	CCOO	UGT	USO	CIG	ELA	Otros
Sindicatos	2	2	0	0	1	0
Deleg. de personal y comité de empresa	18	22	5	2	4	8
Comité intercentros	1	1	0	0	0	0
Secciones sindicales	3	3	0	0	1	0
Otros	0	1	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON.

5.3. Análisis de las cláusulas

A pesar de que sólo seis de los convenios colectivos que componen la muestra informaban incluir garantías o competencias por encima de los establecido legalmente en la hoja estadística del registro del convenio ('Cláusulas sobre actividad sindical'), el análisis de éstos contabiliza más convenios con mejoras específicas respecto a las previsiones legales establecidas en la LOLS. Es más, si bien es cierto que en muchos casos se parafrasea el texto de la ley o se hace una remisión a ella, lo cual es una práctica habitual en la negociación colectiva (Nogueira Guastavino *et al.*, 2002, 172), el estudio de las cláusulas muestra, por un lado, mejoras de los estándares previstos legalmente y, por otro lado, un grupo de cláusulas que recogen principios y derechos en relación con el ejercicio de la libertad sindical en el seno de las cooperativas.

El análisis de las cláusulas respecto de las mejoras introducidas sobre las garantías y competencias se realizará agrupando su contenido en función de si afecta a las secciones sindicales o si tienen como destinatario a los delegados sindicales. Aquí se expondrán aquellas cláusulas que se refieren a las previsiones de la LOLS, por lo que no se referirán aquellas otras que, aunque reciben el nombre de "derechos sindicales", se refieren a los órganos de representación unitaria o que asoman confusión terminológica. A continuación, se analizan las cláusulas relacionadas con el ejercicio de la libertad sindical en las cooperativas.

5.3.1. Cláusulas sobre las secciones sindicales

Con relación al primer grupo de cláusulas relativas a la acción de las secciones sindicales, es necesario reparar en que existen derechos reconocidos a todas las secciones sindicales y, además, derechos restringidos a las secciones de los sindicatos más representativos o que cuenten con presencia de miembros en los órganos de representación unitaria.

En relación con las cláusulas que afectan a todas las secciones sindicales, sobresalen los convenios que incluyen cláusulas sobre la capacidad de las secciones sindicales para celebrar asambleas. A modo de ejemplo, el art. 31 del convenio 03002022011991 especifica la capacidad de las secciones de convocar asambleas de trabajadores. Por su parte, el art. 35 del convenio 20100661012014 especifica, respecto del derecho de los miembros de una Sección Sindical a hacer reuniones o asambleas, que éstas deberán ser "convocadas y presididas por las personas Delegadas Sindicales, que comunicarán la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas". En un sentido contrario, el art. 42 del convenio 35003802012003 regula que "se podrá convocar preavisando por escrito a la empresa con 21 horas de antelación, no siendo preceptivo el pasar una orden del día previo a la dirección de la Empresa". Además, el mismo convenio prevé que en dichas asambleas "podrán estar presentes, si los trabajadores lo consideran oportuno, personas vinculadas a las centrales sindicales en función de su asesoramiento". Otros derechos tienen un menor protagonismo, como el derecho a la recaudación de cuotas y la distribución de información sindical. Respecto del primero, el art. 22 del convenio 90006062011989 establece que las cuotas sindicales "serán descontadas en nóminas a todo trabajador que lo hubiese solicitado por escrito siempre

que las mismas sean en una cantidad fija por trabajador y central sindical”. De una manera más general, en su art. 42 el convenio 38003552011978 regula la cuota sindical estableciendo que la empresa “descontará de su nómina mensual, a todos los trabajadores que lo soliciten por escrito, la cuota que cada año fije el Sindicato o la Sección Sindical y procederá a ingresarla en la cuenta corriente que le sea comunicada por éste”. También el convenio 38003552011978 regula el canon sindical, es decir, que a aquellos trabajadores no afiliados que lo soliciten por escrito, “la empresa descontará por una sola vez y a la firma del Convenio, la cantidad de 30,05 euros en concepto de canon sindical para sufragar los gastos producidos por la negociación colectiva”. Por su parte, el art. 31 del convenio 71100332012013 ordena el descuento durante períodos de un año.

Además de estas cláusulas, en los convenios colectivos analizados se detecta la presencia de cláusulas relativas a la constitución de las secciones sindicales frente la sociedad cooperativa. A modo de ejemplo, en los convenios 21001832012000 y 21002573012009 se declara que la empresa “considerará a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elemento básico y consustancial para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios”. Por su parte, el art. 33 del convenio 20100661012014 se limita a requerir que la “constitución de la Sección Sindical habrá de notificarse a la dirección de la Empresa”.

En relación las secciones sindicales de los sindicatos más representativos según la LOLS y las de sindicatos con presencia en los órganos unitarios, y sus concretas facultades (8.2 LOLS), son pocos los convenios analizados que recogen mejoras, siendo éstas además poco significativas. A modo de ejemplo, se podría destacar lo relativo al local adecuado establecido en el convenio 35003802012003 cuyo art. 40 establece que, en el caso de disponer la cooperativa de espacio, ésta facilitará no sólo un cuarto para la actividad sindical sino también el mobiliario y material necesario para el desempeño de sus funciones. Respecto del derecho a disponer de un tablón de anuncios situado en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso, el convenio 03100802012018 se establece que “dichos lugares se adecuarán a la magnitud de la representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo y/o a las centrales sindicales con representación en el mismo”. Por su parte, el art. 74 del convenio 90002472011982 incluye el derecho de los representantes de los trabajadores a utilizar un tablón virtual.

Además, respecto de este último grupo, es posible destacar las cláusulas en los convenios que reconocen facultades especiales a las secciones sindicales y, por lo tanto, que favorece su actuación con más medios. Así, se debe destacar el art. 57 del convenio 31008052012001 el cual regula que para las secciones sindicales de empresa que “cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla dispondrán, para el conjunto de sus afiliados (no individualmente), de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas”, además de las garantías establecidas en el art. 68 ET. Por otro lado, el convenio 20100661012014 prevé que la “empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personas que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas” suponiendo ello una mejora de la capacidad de actuación de las organizaciones sindicales en el seno de la empresa.

5.3.2. Clausulas sobre delegados sindicales

En relación con las cláusulas sobre delegados sindicales, lo primero que debe destacarse son aquéllas que mejoran los umbrales numéricos sobre la dimensión de plantilla establecidos en la LOLS para su reconocimiento. Así, el art. 25 del convenio 90006062011989 y la capacidad de elección de delegados sindicales, se recoge que la empresa “reconoce a las Centrales Sindicales que agrupen en cada centro un 25 % de trabajadores afiliados del total de cada uno de ellos el derecho a nombrar Delegados Sindicales”. Otro ejemplo lo encontramos en el art. 57 del convenio 31008052012001, el cual prevé que las secciones sindicales de aquellos sindicatos que detenten “el 10% de afiliación, serán representados por los Delegados Sindicales”. Finalmente, el art. 40 del convenio 28100852012014 establece que “en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquéllos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado”. Así, se puede concluir la existencia de una cierta tendencia en los convenios por designar a un representante de la sección sindical.

Las previsiones que afectan a delegados sindicales son muy numerosas. Por ejemplo, el convenio 20100661012014 declara en su art. 34 que la “representación de las secciones sindicales será ejercida por una o un Delegado sindical, que deberá ser personal en activo de la empresa respectiva” y que la “función de la persona Delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de su afiliación en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS”. Aunque cuestionable, el convenio 35000632011981 prevé que “los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa de COFARCA” tendrán una “Ejecutiva (con un máximo de cinco miembros) de las secciones sindicales, [y] tendrá derecho a realizar una reunión trimestral en los locales de la Empresa fuera de la jornada de trabajo¹²”.

Respecto de los medios de acción de los delegados que no formen parte del comité de empresa, según lo previsto en el art. 10.3 LOLS, los convenios tienden a concretizar aquellos medios. Por ejemplo, sobre el acceso a la misma información y documentación, el art. 40 del convenio 38003552011978 incluye que los delegados tendrán derecho a disponer “de la copia básica de los contratos, copia de los TC-1 y TC-2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al calendario laboral y cuadrantes de turnos de trabajo, de la memoria anual, del balance económico y cuenta de resultados, de las estadísticas de trabajo y de cuantos otros documentos afecten a los trabajadores, todo ello tanto de las empresas en general como de cada centro de trabajo”. Otro ejemplo, el convenio 26100102012013 regula que la Dirección de la empresa “informará a los representantes legales de los trabajadores y Delegados Sindicales sobre las horas extras realizadas, con una periodicidad mínima de dos semanas, o menos, si así lo acuerdan conjuntamente”. También, sobre la audiencia previa a despidos y sanciones que afecten a los afiliados

12. Es cuestionable esta cláusula por cuanto que el funcionamiento de las secciones sindicales se rige por lo que establezcan los estatutos del sindicato y el propio reglamento de la sección sindical.

a un sindicato, el art. 72 del convenio 90002472011982 reconoce a las secciones el derecho a ser oídos, “siempre y cuando la Empresa tenga conocimiento fehaciente de esa afiliación”.

Ahora bien, respecto de las garantías por el ejercicio de su actividad de representación, destaca la regulación del crédito horario para el ejercicio de las funciones de los delegados. Por ejemplo, el art. 14 del convenio 86100102012014 prevé que el Comité de Empresa podrá acordar que el ‘crédito de horas sindicales’ globalizado mensual/trimestralmente con asignaciones personales o por Centrales Sindicales, en su caso. En el caso del convenio 90002472011982, el art. 73 regula que el crédito horario se podrá acumular entre los delegados sindicales pertenecientes a la misma sección sindical. Mas concretamente, el convenio 21001832012000 exige que para que la cesión de horas sindicales surta efecto, ésta “habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios”. Por último, el art. 40 del convenio 28100852012014 establece que “si la empresa tuviera más de 100 trabajadores, un delegado sindical podrá acumular hasta el 50 por 100 de las horas sindicales asignadas al resto de los delegados, siempre y cuando que el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral; no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo al menos el 50 por 100 de su jornada semanal.”

5.3.3. Cláusulas sobre la libertad sindical

Como rasgo diferenciador de la negociación colectiva en las cooperativas, el estudio arroja la inclusión de cláusulas declarativas que presentan la voluntad de las partes por promover o proteger la acción sindical y, por lo tanto, garantizar a todas las personas el ejercicio del derecho de libertad sindical. Estas cláusulas no son exclusivas de la negociación colectiva celebrada en las cooperativas, pues Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (2007, 141) señala su aparición en los convenios colectivos “con alguna frecuencia” (sic). Ahora bien, es posible deducir que dicha frecuencia puede ser lo suficientemente baja como para que Nogueira *et al* (2002) o Boix Lluçh (2004) no hagan referencia a este tipo de cláusulas. Sin embargo, esta frecuencia es destacable en la muestra analizada, lo cual puede deberse a los valores democráticos sobre los que se erige las cooperativas.

Destaca el convenio 03002722011996 el cual declara en el preámbulo que “el carácter cooperativista determina al mismo tiempo la necesidad de establecer mecanismos de control y gestión que velen por la objetividad y permitan la participación del equipo humano en el desarrollo tanto organizacional como individual de sus miembros”. De entre todas las previsiones, destacan aquellas relativas a la libertad respecto de la sociedad cooperativa; a modo de ejemplo, el art. 33 del convenio 20100661012014 proclama que “[e]l personal tienen derecho a sindicarse libremente, en defensa y promoción de sus intereses profesionales, económicos y sociales, a las Centrales Sindicales legalmente constituidas; en ese sentido, las personas de una Empresa afiliadas a una Central Sindical podrán constituir una Sección Sindical que tendrá ple-

na independencia de actuación ante la Empresa". El art. 27 del convenio 24004532012009 establece que la empresa "respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y la libertad de acción sindical en la empresa de acuerdo con las determinaciones legales en la materia". En un sentido similar, el art. 40 del Convenio 35003802012003 afirma que "[l]a Sección sindical de la empresa, estará compuesta por afiliados a una central sindical y tendrán libertad para ejercer su actividad dentro de la empresa sin interrumpir la actividad laboral".

Otro grupo de convenios optan por regular la capacidad de sufragio activo y pasivo en el seno de la sección y las candidaturas electorales a los órganos de representación unitaria, siendo éstas otras cláusulas cuestionables. Por ejemplo, la previsión del convenio 31008052012001 según la cual, entre las garantías de las secciones, figura que "[c]uando la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido y designar, en su caso, al trabajador que le haya de sustituir". Con un cierto sentido ambiguo, el art. 53 del convenio 50004142012006 establece que "[t]odo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS".

Y finalmente, otro número amplio de cláusulas son aquéllas relativas al principio de no discriminación de las personas trabajadoras por razón de afiliación o acción sindical. En este grupo se pueden contar cláusulas de protección generales, como el art. 19 ("Prácticas antisindicales") del convenio 21002573012009, según el cual "los supuestos de prácticas que, a juicio de algunas de las partes, pueda calificarse de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes" o el art. 30 del convenio 03002022011991, que declara que "[n]ingún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social". En cambio, otros convenios contienen mandatos más explícitos, como el art. 36 del convenio 21001832012000 según el cual "[l]a empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical", el convenio 21002573012009 que prevé que "[l]a empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical" o el art. 37 del convenio 38100312012016, por el cual se proclama que "no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de afiliación a actividad sindical."

6. Conclusiones

Este trabajo se sitúa en el campo de investigación de la acción de las organizaciones sindicales en las cooperativas desde el punto de vista jurídico, contribuyendo con sus resultados a definir el mapa de la negociación y firma de los convenios colectivos estatutarios así como la

regulación de los derechos colectivos de las personas trabajadoras asalariadas en esta parte tan representativa de la economía social. Como se ha podido demostrar, la negociación colectiva desarrollada en las cooperativas reproduce características generales de la estructura de la negociación colectiva en España, especialmente en lo relativo a las unidades de negociación constituidas. Así también, la posición predominante de la representación unitaria en la firma de convenios colectivos se compadece con el protagonismo de aquélla en el resto de los sectores de actividad económica, así como también las organizaciones sindicales mayoritarias en el Estado ocupan mayoritariamente los asientos de la negociación.

Por su parte, el análisis de las cláusulas que regulan los derechos sindicales en los convenios colectivos ha arrojado evidencias que confirman la hipótesis de partida: que las cooperativas representan un contexto favorable para la regulación de cláusulas convencionales que impulsan la acción sindical. En este sentido, en el trabajo se ha destacado que la acción sindical dentro de las cooperativas se apuntala profundizando en las competencias y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical a las organizaciones sindicales para, entre otras, constituir secciones y negociar colectivamente. Pero además, se han detectado otras cláusulas vinculadas directamente con el contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical ex art. 28.1 CE y que promueven el efectivo ejercicio de éste por todas las personas trabajadoras, más allá de los representantes.

Respecto de las competencias y garantías, aquí se ha destacado que las cláusulas de los convenios analizados han optado, en relación con las secciones sindicales, a regular las condiciones en las cuales se produce las reuniones sindicales, y a facilitar la designación de delegados sindicales como representantes de la sección y, por lo tanto, como interlocutores, además de regular el crédito horario como especial medio de acción. Sin embargo, cobran mayor valor las cláusulas que proclaman el derecho de libertad sindical de todos los trabajadores pues apuntan a una intersección de los valores cooperativos con los derechos de acción sindical. Entre las cláusulas pertenecientes a este último tipo, aquí se han destacado positivamente las relativas al reforzamiento del ejercicio de la libertad sindical dentro de la cooperativa así como el principio de no discriminación de las personas trabajadoras por razón de afiliación o acción sindical, y por otro lado, la regulación controvertida de aspectos relativos a la presentación de candidaturas a los órganos de representación unitaria.

De la misma manera que se produce una cierta laboralización de los socios cooperativistas a través de la acción del legislador al reproducir, en diferente grado, los derechos de los trabajadores asalariados para los socios cooperativistas¹³, dichas cláusulas aproximan la representación democrática de los trabajadores asalariados a los estándares que fundan la representación democrática de las personas socias cooperativistas, mediante el reforzamiento de su voz colectiva a través de la acción sindical. Además, estas cláusulas en la negociación colectiva tienen una especial relevancia por cuanto que, de la misma forma que la participación de las personas trabajadoras por cuenta ajena en las empresas y el reconocimiento de las cooperativas se ubican (no por coincidencia) en el primer inciso del mencionado art. 129.2 CE, los

13. Como afirma Vila Tierno (2014), "se establece en los arts. 81-87 de la Ley 27/99 una serie de situaciones que son una práctica reproducción –eso sí, parcial- de diversas instituciones definidas en el ET".

convenios colectivos se convierten en el epicentro regulador para la aproximación de la democracia interna en las cooperativas para los trabajadores no socios a través del ejercicio efectivo de la libertad sindical, si bien hubiera sido deseable explorar más vías para la participación de los órganos de la cooperativa. En este sentido, de la misma forma que Soriano Cortés (2021, 42) señala, sobre los derechos de participación de los socios cooperativistas, que algunas legislaciones autonómicas contemplan cauces de participación a través de órganos creados al efecto, como es la figura del “Consejo Social”, aquí se quiere llamar la atención sobre la capacidad de los convenios colectivos para explorar la participación de los trabajadores asalariados en aquellos otros órganos.

Por otro lado, es deseable que, en un futuro próximo, se resuelva si los socios cooperativistas en cooperativas de trabajo asociado tienen derecho a la negociación colectiva, de la misma forma que un sector importante de la doctrina lo ha sostenido ex art. 28.1 CE para los funcionarios públicos (ver García Blasco, 2020, 39-40). En caso contrario, y con una vocación de integración, podrían explorarse acuerdos mixtos que regularan las condiciones de trabajo tanto para las personas trabajadoras asalariadas como las socias en cooperativas de trabajo asociado, al margen de la regulación para estos últimos en los reglamentos internos y los denominados acuerdos sociales (Ver Alzola Berriozabalgoitia, 2016). Con relación a estos posibles acuerdos mixtos, se solucionarían disfuncionalidades en la regulación de las condiciones de trabajo de uno y otro colectivo, como en el caso del Grupo Eroski, el cual no incluye ninguna previsión en relación al derecho de huelga –salvo lo concerniente a los mecanismos de solución voluntaria del conflicto– en el VII convenio colectivo de supermercado del grupo (código 90015923012006) pero sí en su Reglamento de Régimen Interno Cooperativo.

Financiación: Las empresas sociales. identidad, reconocimiento de su estatuto legal en Europa y propuestas para su regulación en España” (PID2020-119473GB-I00).

Bibliografía

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (2015): *Notas de orientación para los principios cooperativos*, Alianza Cooperativa Internacional, <https://www.ica.coop/es/medios/biblioteca/research-and-reviews/notas-orientacion-principios-cooperativos>.

ALZOLA BERRIOZABALGOITIA, I. (2016): “Derechos y obligaciones en estatutos, reglamentos internos y acuerdos sociales de la cooperativa de trabajo asociado”. En: G. Fajardo (Dir.), *Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus Socios Trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 371-392.

BALLISTRERI, M. (2020): “La disciplina del trabajo en las cooperativas y en el ‘Terzo settore’ entre negociación colectiva y jurisprudencia”. En: J.A.Vega Vega (coord.), *La empresa social en España e Italia*, Reus, Madrid, 111-119.

BOGG, A. & NOVITZ, T. (2014): *Voices at Work*, OUP, Oxford.

BOIX LLUCH, I. (2004): “Derechos de intervención de los representantes de los trabajadores”, *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 806-838.

CABEZA PEREIRO, J. (2014): “Cooperativismo, sindicalismo y participación de los trabajadores de la economía social”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37.

CANALDA CRIADO, S. (2020): “La triple legitimación negociadora de los convenios colectivos de empresa: diferencias entre órganos unitarios y secciones sindicales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 152, 139-168.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (2018): “Workers’ Participation and Green Governance”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 40, 89-108.

CRUZ VILLALÓN, J. (2019): “La representatividad empresarial: diagnóstico y propuestas de reforma”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2, 147-166.

DE NIEVES NIETO, N. (2015): “La legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 4, 48-67.

ESTEBAN LEGARRETA, R. (2019): “El papel de la negociación colectiva como herramienta de reforzamiento de las representaciones sindicales más allá de la empresa”, *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 41, 215-230. DOI: 10.1387/lan-harremanak.20839.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. (2010): “Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios-cooperativistas”, *Revista de Derecho Social*, 49, 97-124.

GARCÍA BLASCO, J. (dir.) (2020): *La negociación colectiva en el sector público*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2018): “Falsas cooperativas, usos abusivos y derechos de los trabajadores. Análisis jurisprudencial y propuestas de actuación”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 33, 185-222.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. (2020): “Derechos de sindicación y libertad sindical en las cooperativas de trabajo asociado. comentario a la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 8 de mayo de 2019. ROJ: 1944/2019”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36, 423-443. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.17542

GARCÍA MURCIA, J. & ÁNGEL QUIROGA, M. (2019): “La libertad sindical en las sociedades cooperativas de trabajo asociado”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 5, 1-12.

GIL PLANA, J. (dir.) (2020): *La negociación colectiva en el sector del metal*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid.

GUTIÉRREZ COROMINAS, D. (2021): “Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999”, *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 139, 1-21. DOI: 10.5209/reve.77442

NIETO ROJAS, P. (2018): “Legitimación para negociar convenios de empresas en red o vinculadas”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 37, 55-70.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M., ALFONSO MELLADO, C.L., EXPÓSITO, D., OTAEGUI JÁUREGUI, A., TRUJILLO VILLANUEVA, F. & ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. (2002): “Derechos de participación sindical”. En: R. Escudero (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Comisiones Obreras, Madrid, 167-211.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M., MENÉNDEZ CALVO, R. & CRUZ VILLALÓN, J. (coord.) (2017): *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales*, Bomarzo, Albacete.

OLARTE ENCABO, S. (2013): “Legitimación representativa en la negociación colectiva”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 120, 483-508.

OIT (1999): *Informe del Director General: Trabajo Decente*, Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

OTAEGUI JÁUREGUI, A. (2014): “Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(2), 337-360.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (2007): “Negociación colectiva sobre representación de los trabajadores en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 68, 137-170.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. (1996): “Representatividad sindical y negociación colectiva (1982-1995)”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 40, 3-28.

RUIZ CASTILLO, M. & ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. (2013): *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete.

SÁEZ LARA, C. (2005): “La representación colectiva de los trabajadores en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 58, 315-342.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., AGUILERA IZQUIERDO, R., GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B. & DE NIEVES NIETO, N. (2003): “Los sujetos colectivos en la empresa: un estudio jurisprudencial”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 43, 31-43.

SOLANS LATRE, M.A. (2004): *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

SORIANO CORTÉS, D. (2021): “Las cooperativas de trabajo asociado: una alternativa de trabajo digno, sostenible e inclusivo”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 38, 11-54. DOI:10.7203/CIRIEC-JUR.38.20864.

VALDÉS DAL-RE, F. (2010): “La cooperativa de trabajo asociado: una mirada desde las legislaciones estatal y autonómica”, *Relaciones Laborales*, 2, 67-78.

VILA TIERNO, F. (2014): “Algunas notas en relación a la prestación de trabajo en las cooperativas”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 37. https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=414423&d=1

Anexo

Código	Nombre
01100031012011	Convenio colectivo de los centros de trabajo de la empresa Larrialdiak Scoop de Salvatierra Agurain y Santa Cruz de Campezo
01100212012012	convenio colectivo Sergal,s.coop
03002022011991	Cooperativa agrícola y ganadera de alicante coop. v.
03002722011996	Sdad. Coop. Ltda. Benefica de consumo de electricidad san francisco de asis
03100802012018	Cooperativa agrícola de callosa d'en Sarrià c.v.
06100242012016	Servicios sociosanitarios y de asistencia Servicoop
06100652012019	Sociedad cooperativa ganadera sierra de San Pedro
10001142012008	San Isidro de Miajadas sociedad cooperativa limitada
11100192012013	Convenio colectivo de la sociedad cooperativa andaluza algecireña de radio taxi
12100021012013	Convenio colectivo de los trabajadores empleados en los trabajos de cultivo de la cooperativa san Jose de Burriana
12100362012015	Artan frut. coop.v.(manipulado y envasado)
13100252012015	Estrecho de Peñarroya sociedad cooperativa de Castilla la Mancha
14001922012003	Sociedad cooperativa andaluza olivarera nuestra señora de Guadalupe
14103472012018	Cooperativa agrícola la Union
18000422011981	Hefagra, hermandad farmaceutica granadina, soc. coop. and.
18101342012021	Agrícola san francisco s.coop.and
20100661012014	Convenio colectivo para el personal auxiliar de geriatría gestionado por Auzo-Lagun s.coop en el centro de la residencia Ntrea. Sra. la Paz de Egia 2013-2014
20100671012014	Convenio colectivo para los/as trabajadores/as de la residencia municipal S. Juan e Zumaia gestionado por Auzo-Lagun s.coop2013-2014
20104141012019	Aurreratz scoop de iniciativa social
21001832012000	Sdad. coop. Aza Sta. Mª de la Rabida
21002573012009	Vinicola del condado sociedad cooperativa andaluza y bodegas privilegio del condado s.l.
24004532012009	Sociedad cooperativa Vega Esla
26100102012013	Cooperativa frutos del campo scl
28001092011981	Cooperativa farmaceutica española s.a. (Cofares)
28100852012014	Convenio colectivo de caja de credito cooperativo scc
28100991012016	Sociedad cooperativa madrileña de enseñanza Cois-Sigloxxi
29008042012008	Horticultores el Torcal, sociedad cooperativa andaluza
29101102012018	Sayda soc. coop. and.

Código	Nombre
31008052012001	Fagor Edelan Tafalla s.coop. (antes Victorio Luzuriaga Tafalla sa)
31100802012015	Ernaizu sociedad cooperativa
33001272011987	Cofedas sociedad cooperativa asturiana
33002042011990	Cooperativa farmaceutica asturiana (Cofas)
35000632011981	Cooperativa farmaceutica canaria
35003802012003	Cooperativa productores taxistas San Agustin
35100262012013	Convenio colectivo de las condiciones de trabajo, suscrito entre la cooperativa farmacéutica canaria, s. coop. limitada y sus trabajadores
35100442012016	convenio Colectivo de las condiciones de trabajo, suscrito entre la cooperativa farmacéutica canaria, s. coop. limitada y sus trabajadores
36004202012007	Maier ferroplast s. coop.
38003552011978	Cooperativa farmaceutica de Tenerife (antes contratas y servicios de tenerife)
38100222012014	Convenio colectivo de sociedad cooperativa punta blanca , sociedad cooperativa limitada
38100312012016	Proteas de la Palma,s.coop.
39100492012017	Sociedad cooperativa reto a la esperanza
43000692011994	Unió corporació alimentària, sccl (abans Unió Agrària cooperativa, scc
43100362012017	San Alfonso coop v
48002042011981	Bide Onera vasca s.coop
48004402011997	Convenio colectivo 2013-2015 ganaderos unidos del Valle de Carranza, s. coop. (cooperativa Guvac)
48006012012005	Garaia, sociedad cooperativa
48101982012019	Kupelan Kentucky, s.coop.
50003532012001	Sociedad cooperativa agraria San Sebastian
50004142012006	Umbela sociedad cooperativa (centro especial de empleo)
71100332012013	Cooperativa farmaceutica andaluza
78100012012011	Convenio colectivo de empresa de Avescal, servicios veterinarios, Sdad. cooperativa.
82100172012021	Aira soc. coop. galega
86100102012014	Cooperativa farmaceutica vascongada s.c.l -Vascofar-
90002472011982	Hermandad farmaceutica del mediterraneo, sociedad coop. limitada
90005672011984	Federacion farmaceutica, sociedad cooperativa
90006062011989	Centro cooperativo farmacéutico s.c.a.
90012062012002	Consum sociedad cooperativa valenciana
90012283012000	Union de detallistas españoles, sociedad cooperativa, (Unide) y Trippode s.a.
90013082012000	Sociedad cooperativa reto a la esperanza