

Neus Sanromà Samper

**LES RELACIONS LABORALS EN L'ÀMBIT COOPERATIU. EL CAS
DE LA COOPERATIVA CERC@, SCCL**

TREBALL DE FI DE GRAU

dirigit pel Dr. Lluís Carreras Roig

Grau de Relacions Laborals i Ocupació



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2015

ÍNDEX

1. Introducció	6
2. Història de les relacions laborals	
2.1. La Revolució Industrial	11
2.2. La Dictadura de Primo de Rivera	14
2.3. La II República	17
2.4. El Règim Franquista	21
2.5. La Transició Democràtica	26
2.6. La Constitució Espanyola fins l'actualitat	28
3. Les relacions laborals i els sistemes econòmics	
3.1. Capitalisme	31
3.2. Socialisme d'Estat	41
4. Com afecta la globalització a les relacions laborals.....	50
5. El Tercer Sector	
5.1. Economia Social	64
5.1.1. Cooperativisme i les cooperatives.....	65
6. Les relacions laborals a les empreses mercantils i a les societats cooperatives.	
6.1. Les relacions laborals a les empreses mercantils	67
6.2. Les relacions laborals a les societats cooperatives	
6.2.1. Normativa d'aplicació	73
6.2.2. Relació societària	74
7. El cas de la societat cooperativa Cerc@	
7.1. Orígens	80
7.2. Àmbits de treball, objectius, principis i valors	92
7.3. Organització i estructura	94
7.4. Les relacions laborals	97
8. Conclusió	103
9. Bibliografia	108

RESUM

Amb aquest treball es pretén fer una aproximació al concepte de relacions laborals dintre de les cooperatives. Per fer-ho es parteix de la història de les relacions laborals en general, quins pensaments, ideologies i quines formes econòmiques, han influït amb el model de relacions laborals existent a cada etapa històrica.

Aprofundint una mica més amb el tema, es fa una aproximació al concepte de Tercer Sector i Economia Social, on es pot incloure el model cooperatiu. S'analitzen els valors, els principis i les finalitats diferenciadores de les cooperatives respecte qualsevol altra societat mercantil.

Un estudi empíric de la Cooperativa Cerc@, SCCL, aproxima tots aquests raonaments teòrics a la realitat. S'analitza com es posa a la pràctica tot el procediment legal cooperatiu i com es gestionen les relacions laborals dintre de la pròpia cooperativa.

Aquesta visió des d'allò més genèric fins a concretar-ho amb l'estudi d'una cooperativa existent i en actiu, ens proporciona una idea i un coneixement ampli de la situació, i per tant, podem concloure que el model cooperatiu té moltes possibilitats dintre del mercat capitalista competitiu en que ens trobem avui en dia. És un model compatible amb el capitalisme i a la vegada respectuós amb la persona i les seves relacions laborals, ja tingui la condició de soci, de soci-treballador o únicament treballador de la pròpia cooperativa.

PARAULES CLAU: relacions laborals, capitalisme, socialisme d'estat, Tercer Sector i Economia Social, cooperativisme, valors i principis, societat cooperativa.

RESÚMEN

Con este trabajo se pretende hacer una aproximación al concepto de relaciones laborales dentro de las cooperativas. Para hacerlo se parte de la historia de las relaciones laborales en general, que pensamientos, ideologías i que formas económicas, han influido en el modelo de relaciones laborales existente en cada etapa histórica.

Profundizando un poco más con la temática, se hace una aproximación al concepto de Tercer Sector y Economía Social, donde podemos incluir el modelo cooperativo. Se analizan los valores, los principios i las finalidades diferenciadoras de las cooperativas con respecto cualquier otra sociedad mercantil.

Un estudio empírico de la Cooperativa Cerc@, SCCL, aproxima todos estos razonamientos teóricos a la realidad. Se analiza como se pone a la práctica todo el procedimiento legal cooperativo y como se gestionan las relaciones laborales dentro de la propia cooperativa.

Esta visión desde lo más genérico hasta concretarlo con el estudio de una cooperativa existente y en activo, nos proporciona una idea i un conocimiento amplio de la situación, y por lo tanto, podemos concluir que el modelo cooperativo tiene muchas posibilidades dentro del mercado capitalista competitivo en el que nos encontramos hoy día. Es un modelo compatible con el capitalismo i a la vez respetuoso con la persona i sus relaciones laborales, ya tenga la condición de socio, socio-trabajador o únicamente trabajador de la propia cooperativa.

PALABRAS CLAVE: relaciones laborales, capitalismo, socialismo de Estado, Tercer Sector y Economía Social, cooperativismo, valores y principios, sociedad cooperativa.

ABSTRACT

The aim of this project is to make an approach to the concept of labour relations within the cooperatives. To do so, it is based on the history of labour relations in general, which thoughts, ideologies and which economic forms have had an influence with the model of labour relations existing at each stage.

A little bit more in depth with the subject, it is made an approach to the concept of the Third Sector and Social economy, where the cooperative model can be included. It has been made and analysis of the values, the principles and the purposes which distinguish the cooperatives with regard to any other commercial company.

An empirical study of the cooperative Cerc@, SCCL, approaches all these theoretical remaining to reality. It is analysed how all cooperative legal procedure is implemented and how are labour relations within their own cooperative managed.

This view, from the more generic to the specific with the study of an existing and active cooperative, provides us with an idea and a broad knowledge of the situation, and therefore, we can conclude that the cooperative model has a wide range of possibilities within the competitive capitalist market in which we find ourselves today. It is a model compatible with capitalism and at the same time respectful with the individual and its labour relations, even he/she has the status of a partner, worker-member or just worker of the cooperative.

KEY WORDS: labour relations, capitalism, state socialism, the Third Sector and Social economy, cooperativism, values and principles, cooperative society.

1. INTRODUCCIÓ

Un cop vaig tenir al davant meu el llistat amb tots els Treballs de Fi de Grau als que podia optar a realitzar, vaig analitzar-los, i atenen als criteri d'interès personal vaig concretar la meva selecció cap a l'àmbit de l'economia social i solidària i tot el món que engloba el Tercer Sector.

He de confessar que a mi personalment, el món cooperatiu sempre m'ha atret, amb anterioritat, he treballat uns quants anys gestionant una cooperativa agrícola, actualment sóc sòcia d'algunes cooperatives de diferents àmbits i sectors, i degut a la meva participació en algunes associacions no lucratives, entenc i sóc partidària dels valors i principis que mouen el que s'anomena Tercer Sector.

El treball està estructurat amb un estudi des dels conceptes genèrics fins als més concrets sobre les societats cooperatives. Fins al punt, que l'últim apartat del treball es basa amb l'estudi d'una cooperativa de treball associat ubicada a Tarragona, anomenada Cerc@, SCCL.

És important partir d'una base genèrica sobre el que ha estat, la història de les relacions laborals, la seva evolució, com han canviat en funció dels esdeveniments polítics, econòmics o fins i tot socials de cada moment.

Com també és interessant tenir un criteri, tot i que sigui genèric del que han estat els moviments ideològics que més han marcat els sistema cooperatiu i el sorgiment de les entitats d'economia social i solidària. És per això que, també es fa detall del conceptes del capitalisme i el socialisme d'Estat, dues ideologies contraposades, amb criteris i finalitats radicalitzades les unes de les altres, amb diferents visions del món, tant econòmicament com políticament parlant i fruit de tot això: el sorgiment del moviment cooperatiu.

Des dels seus inicis, que el moviment cooperatiu sempre s'ha vist navegant a dues aigües: es un plantejament de model econòmic inclòs dintre del sistema capitalista, però amb una clara preferència per la persona, pels valors humans, solidaris, de treball conjunt per la comunitat, amb finalitats socials i una clara participació democràtica del treballador dintre de l'empresa, és a dir, un conjunt de principis i valors que clarament distancien a les cooperatives de la resta de societats mercantils sotmeses al sistema capitalista, amb les que competeixen en un mercat cada cop més globalitzat.

Per entendre quin és el paper de les societats cooperatives dintre de l'economia actual, es preferent conèixer, tot i que sigui a grans trets, el concepte de globalització, i d'aquesta manera poder entendre quin espai poden ocupar les cooperatives per continuar essent competitives dintre del mercat i a la vegada no renunciar als seus principis i valors, trets que les diferencien de la resta

Partint de la base que la reglamentació legal de les cooperatives resta aïllada de la resta de societats de l'àmbit mercantil, ja es determina l'excepció d'aquest model d'empresa, el qual es regeix bàsicament per uns estatus de caire social, que hauran d'estar validats per assemblea general (és a dir per la globalitat de tots els socis que decidiran amb igualtat de vot) i per un règim intern que regularà totes aquelles qüestions més pròpies i concretes de la pròpia empresa cooperativa, tot això recolzat i sota les premisses generals que marca la Llei Catalana de Cooperatives: fins ara la Llei 18/2002, de 5 de juliol de cooperatives. El passat 9 de juliol es va aprovar la Llei 12/2015, de cooperatives, que deroga l'anterior Llei 18/2002, i que entrarà en vigor al cap de 20 dies d'haver estat publicada al DOGC (16/7/2015).

Acabem el treball amb una conclusió clara de que les societats cooperatives, són una bona alternativa, un model econòmic vàlid, adaptat a l'actualitat, el qual mira i prioritza la societat, els valors de comunitat, civisme, solidaritat i serveis social per damunt del personals. Un model que pot ser molt competitiu davant el mercat globalitzat i que a la vegada, proporciona una nova mentalitat sobre les relacions

laborals, sobre el concepte responsabilitat amb la societat i el món en general i amb un sistema democràtic que junta amb la resta de principis i valors cooperatius, potencia la cara amable del capitalisme i aspira a canviar-la de veritat.

2. HISTÒRIA DE LES RELACIONS LABORALS

Durant l'edat antiga, mitjana i fins i tot moderna, en tot moment podem trobar treball. Des dels seus inicis que l'home es pot considerar treballador.

Es possible distingir treball a l'antiguitat clàssica amb el sistema de l'esclavitud, “però el treball en règim d'esclavitud, es desenvolupa sota les coordenades d'una relació de dominació personal”.¹

També podem trobar treball durant l'Imperi Romà on “es produeix una disminució d'esclaus i a la vegada augmenta el nombre de persones lliures dedicades al treball agrícola i industrial”², poc a poc es passa de l'esclavitud a la servitud. D'aquesta manera l'esclau deixa de ser-ho i es converteix amb una persona jurídicament reconeguda, amb drets i deures i passa a ser subjecte de relacions jurídiques. Durant aquesta època es comença a detectar un cert interès en regular les situacions laborals i “en el dret romà clàssic apareixen indicis d'una certa regulació del treball lliure, per

¹ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid, p.16

² De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. Comares. Granada (2003), p.12

comte aliè, mitjançant la regulació de *l'allocatio* o arrendament d'obra i, en especial, d'arrendament de serveis”³

Amb el temps cau l'Imperi Romà, i s'esdevenen les invasions dels pobles germànics, fet que porta a la evident instauració del sistema feudal, amb una distinció clara entre tres classes socials: els senyors feudals, els homes simplement lliures i els servents. “En el s. XI es desenvolupen els mercats, i amb ells, una fortíssima classe mitjana: la burgesia, integrada per certs artesans i pels comerciants”⁴. “Les ciutats, enteses com a centres administratius i econòmics autònoms, al marge del poder feudal, comencen la seva consolidació i expansió a partir del s. XI. Tot això degut a diversos factors: recuperació de la demografia, rompuda de noves terres; configuració de les ciutats com mercats i com centres de producció de béns i serveis especialitzats”⁵. En aquests moments les ciutats ofereixen als seus ciutadans un treball lliure, el qual es realitza amb un contracte o acord entre dues parts a canvi d'una remuneració.

Amb aquesta nova realitat apareixen el gremis (s. XIV i XV), els quals agrupaven als tallers d'acord els oficis i/o activitats que es realitzaven. Inicialment la funció dels gremis era protectora dels seus membres davant de la possibilitat de mort o invalidesa. La relació laboral dintre del gremi es realitzava “entre l'empresari o mestre i el treballador (que podia ser oficial o aprenent)”⁶ i es feia efectiva a través d'un contracte laboral que recordava al de l'època romana.

El gremi va arribava a controlar (a través d'Ordenances que el propi gremi acordava i aprovava), tot allò relacionat amb el món laboral, “es va convertir amb l'eix d'un grup social que s'autoregulava jurídicament”⁷, fins arribar al punt de controlar els preus, els salaris, les quantitats de producte que calia produir, la qualitat que havia de

³ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid, p.22

⁴ De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. Comares. Granada (2003), p.33

⁵ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid , p.27

⁶ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid , p.29

⁷ , Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid p.31

tenir el producte, etc.. arribant d'aquesta manera a desenvolupar un sistema monopolístic exagerat. Posteriorment, diverses monarquies com l'espanyola, l'anglesa o la francesa, van incidir amb aquestes ordenances, passant a dictar-ne d'altres de molt més genèriques que disminuïen el poder que havia arribat a tenir el gremi amb un grau elevat de control sobre les relacions laborals i sobre la pròpia societat.

El gremis van entrar en crisi, l'excés de control a nivell intern els va anar degradant, però el fet que més va influenciar amb aquesta crisi és, sense cap mena de dubte “el procés conegut com a revolució industrial, arrel del invent de les primeres màquines i, particularment, de la màquina de Watt (s. XVIII). Tot i això, aquest procés va esdevenir poc intens a Espanya i per descomptat inoperant fins ben entrat el primer quart del segle XIX”⁸

Apareix l'empresa capitalista, l'empresa que porta el creixement i la unificació de l'explotació industrial, aquesta nova fórmula de treball és la causa que dona fi a un sistema gremial ja en hores baixes, i a la vegada serà un cop de sort per a tots aquells tallers gremials que havien sobreviscut a la crisi, els quals, es transformaran amb importants empreses. A Catalunya, alguns tallers del cotó i llana aconseguiran convertir-se en empreses significatives dintre del seu sector.

Tots els autors que analitzen i estudien la història de les relacions laborals coincideixen en indicar que és amb l'aparició de la Revolució Industrial: el sorgiment de la indústria, del treball amb cadena, de la desaparició del sistema gremial, quan apareix el dret del treball, quan es pot considerar que s'inicia la història de les relacions laborals tal i com les entenem avui en dia. Tal com indiquen M.A. Purcalla i A. Jordà: “es pot afirmar que no hi ha possibilitat de parlar de l'existència d'un Dret del Treball en l'edat antiga, mitja o moderna preindustrial, si més no amb el significat tècnic, sistemàtic i científic que avui atribuïm a aquesta rama del saber jurídic”⁹.

⁸ De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. Comares. Granada (2003), p.51

⁹ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid, p.33

Amb l'arribada del liberalisme, tal com indica De la Villa Gil “ en el pla jurídic, com es ben sabut, s'imposa el dogma de l'autonomia de la voluntat per a la celebració de qualsevol contracte entre les parts i, per suposat, per a la celebració del contracte amb el qual: una persona anomenada contractista patró, compra a una altra, anomenada empleat o obrer, mitjançant un preu determinat, l'esforç muscular o intel·lectual necessari per a la realització d'un determinat treball”¹⁰ i és a partir d'aquest moment en que s'inicia una llarga marxa de la relació laboral sotmesa a les relacions jurídiques, sotmesa a un nou dret que es passarà a denominar Dret del Treball.

Inicialment la legislació obrera es basarà amb normes puntals adreçades a determinats grups d'obriers o treballadors sobre diversos aspectes de les relacions laborals, bàsicament referents a la identificació de les normes a aplicar, conceptes relacionats amb les dones o menors, sobre determinats tipus d'activitats o llocs de treball.

La història de les relacions laborals no deixa de ser un concepte viu, fluctuant i depenen dels esdeveniments polítics que han marcat la història, un fet variable en base a diversos pensaments filosòfics i ideològics, on a Espanya, bàsicament cal destacar les següents etapes:

2.1- Revolució Industrial:

Amb la revolució industrial hi ha un canvi social radical: la instauració del sistema capitalista, el sorgiment de la indústria, un importantíssim èxode del camp cap a la ciutat,... com a conseqüència d'aquest moviment sociològic es detecta una gran massa de gent no qualificada disposada a treballar de manera assalariada a les noves

¹⁰ De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. Comares. Granada (2003), p.66

fàbriques. Amb això es consolida la burgesia i consegüentment una dualitat entre les figures del patró (burgés) i el treballador, (amb unes condicions de treball poc dignes). Això, comporta el sorgiment del moviment obrer, a Catalunya ja detectat a finals del s. XVIII, amb la finalitat de donar veu als treballadors i defensar els seus drets davant el sistema capitalista.

Però l'aparició i el desenvolupament de la gran indústria, tal com indica De la Villa Gil ¹¹, “farà que es esdevinguin una sèrie de conseqüències ben conegudes; Marx va exposar com el ludisme va desallotjar als obrers hàbils per altres de menys destres, el homes per les dones, els adults pels nens, en un intent d'aconseguir mà d'obra barata, desaparegudes a més a més, les dificultats pròpies del treball personalista”. Tot això sota la pressió d'un mercat lliure amb un alt nivell de competitivitat.

Durant aquesta època hi ha repressió del moviment obrer i de les seves organitzacions, “la repressió fa referència a la política de l'Estat, que veta qualsevol actuació als promotors de les relacions laborals modernes, principalment als sindicats, que processa als seus líders, i dinamita els mètodes de la regulació col·lectiva, com són les vagues i els convenis col·lectius, mitjançant instruments com el Dret Penal, o mesures policials”¹²

Aquest context descrit porta a situacions límit, i a partir de la I Internacional (1864) i la seva incidència al moviment obrer, l'Estat deixa de banda la confrontació directa i la repressió frontal i passa a tenir un paper de caire proteccionista a favor dels més dèbils (1868-1874). La norma més important i destacable fins al moment és la Llei Benot (24-7-1873), la qual regula el treball infantil (nens menors de 10 anys), el treball nocturn als joves, entre altres escenaris. És en aquest sexenni quan es crea el sindicat UGT i, a París es celebra al II Internacional. Amb tot això desapareix la repressió al

¹¹ De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. Comares. Granada (2003), p.74

¹² Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid , p.43

moviment obrer que es practicava fent ús del Codi Penal, s'eliminen els mètodes policials i s'accepta a llibertat d'associacionisme.

No es pot considerar que l'Estat actuï a favor i doni un suport clar i evident a la classe treballadora amb la finalitat de regular les relacions laborals del moment, sinó que simplement es veu abocat a una situació de força del moviment obrer que, el porta a ser menys dictatorial i respectar mínimament la classe treballadora i els seus drets, anàlisi que també dur a terme la patronal, eliminant tot moviment antisindical. En aquest període, podem indicar:

- la creació de l'Instituto de Reformas Sociales (1903)
- la creació de la Insepcción de Trabajo (1906)
- la creació de l'Instituto Nacional de Previsión (1908)
- la creació del Ministerio de Trabajo (1920)

A nivell internacional, es sortia de la I Guerra Mundial. El 1919 es realitza a Berna la reunió de la Conferència Sindical Internacional, a la qual Espanya assisteix. En aquesta trobada es decideix fer una petició a la Societat de Nacions per crear legislació internacional sobre protecció del treball, així es crea la Carta de Berna.

A la seva Part XIII, s'indicava com una de les premses importants i indestruïble per aconseguir la pau universal, era aconseguir la justícia social “ considerant que existeixen condicions de treball que impliquen, per a un gran nombre de persones, la injustícia, la misèria i les privacions, fet que genera un descontentament que constitueix una amenaça per a la pau i l'harmonia universal, i considerant que és urgent millorar les esmentades condicions, per exemple, en allò referent a la reglamentació de les hores de treball, a la fixació de la durada màxima de la jornada de treball, al reclutament de la mà d'obra, a la lluita contra l'atur, a la garantia d'un salari que assegurï condicions d'existència condecorosa, a la protecció del treballador contra les malalties generals o professionals i els accidents de treball, a la protecció dels nens, dels adolescents i de les dones, a les pensions de vellesa i invalidesa, a la defensa dels interessos dels treballadors ocupats a l'estranger, a l'afirmació del principi de la llibertat

d'associació sindical”.. “considerant que la no adopció, per una nació qualsevol, d'un règim de treball realment humà posa obstacles als esforços de les altres nacions desitjoses de millorar la sort dels obrers dels seus propis països”... “ es constitueix una organització permanent encarregada de treballar per la realització del programa exposat al preàmbul”...¹³.

Amb aquesta principis el 1919, es crea l'Organització Internacional de Treball (OIT), una organització permanent configurada com un organisme especialitzat de la ONU, amb personalitat jurídica pròpia i seu a Ginebra, que engloba una sèrie d'aspectes que, no són únicament jurídic laborals, sinó que també tutela l'acció de funcionaris, artesans, cooperativistes, agricultors, ramaders,..., com també té competència molt més enllà de dret laboral. En definitiva pretén establir “uns estàndards mínims internacionals acceptables en condicions de treball i vida”¹⁴

Espanya, no era membre signant del Pacte de la Societat de Nacions, inclòs al Tractat de Versalles (1919) i per tant no va poder acceptar les estipulacions citades de la Part XIII del tractat, però va ser invitada a acceptar-lo i va formar part de l'Organització Permanent de Treball des del moment de la seva constitució. Amb això el govern crea: una Comissió Assessora del Govern (RD de 5 d'octubre de 1922), dintre del *Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria*, que servirà d'enllaç entre OIT i els centres oficials espanyols interessats amb la Part XIII.

2.2- La Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930)

Aquest primer quart de segle esdevé un cúmul de circumstàncies i situacions difícils de controlar per part de la classe dominant: a nivell social hi ha tensions, conseqüència d'un creixement important del proletariat, i conseqüentment un augment dels enfrontaments entre obrers i patrons.

¹³ De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. Comares. Granada (2003), p.232

¹⁴ www.enciclopèdia.cat. Definició de Organització Internacional del Treball

Europa tot just es sortia de la Primera Guerra Mundial, amb una crisi econòmica fruit de la contracció dels mercats europeus i Espanya a més patia fracassos importants a nivell colonial.

Amb aquest panorama es produeix el Cop d'Estat de Primo de Rivera, que comptava amb el suport de l'exèrcit, de la burgesia, dels terratinents i del món eclesiàstic.

En la seva primera etapa (1923-1926) en el terreny social es destaca una forta repressió del moviment obrer: es prohibeixen els drets públics, els partits polítics i les organitzacions sindicals. A Catalunya, tot aquest procés, s'accentua amb una forta repressió contra el nacionalisme català, prohibint l'ús de la llengua i la simbologia catalana en la seva administració i via pública.

Sota aquesta dictadura, es suprimeix la Comissió Assessora del Govern de la representació espanyola a la OIT. Espanya es separa de la Societat de Nacions, tot i seguir pertanyent a l'OIT. Canvia el model de relacions laborals, ara aquestes esdevenen altament intervingudes per l'Estat, qui treballa per impulsar l'aparició dels primers monopolis espanyols. Es confirma una tendència a protegir els oligopolis empresarials, a protegir aranzels i dissenyar un sistema de prestacions socials i relacions laborals centralitzat, sempre amb la finalitat de disminuir o suprimir “ les especificitats dels mercats de treball local, dels sistemes assistencials de caràcter benèfic municipal i de les empreses petites que, conservant quotes de mercat, lesionaven els interessos de les grans companyies i de l'Estat” ¹⁵

A nivell legal, referent a les relacions laborals es poden destacar:

- RDL que regulava l'Organització Corporativa Nacional (26/11/1926): amb el

¹⁵ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid, p.73

que es pretén arribar a una posició de màxima col·laboració entre empresaris i treballadors quan a les relacions laborals, sempre establint la figura de l'Estat com a “part neutral del conflicte mitjançant els principis de l'ordre, jerarquia i autoritat estatal”¹⁶

- RDL de “Seguro Obligatorio de maternidad” amb assistència mèdica i subsidi econòmic
- RDL que aprova el nou Codi de Treball (23/08/26): continuant amb la fórmula de la solució arbitral estatal, es creen comitès paritaris, comissions mixtes que posteriorment passen a ser jurats mixtes i d'aquesta manera, amb aquestes fórmules corporatives s'elimina la possibilitat de crear convenis col·lectius de treball, deixant aquesta possibilitat com un fet residual i completament subordinat a les decisions dels comitès.

En aquest nou Codi de Treball es regula el concepte de contracte de treball i el concepte de treballador. Tot i la recopilació i compilació normativa que aconsegueix realitzar aquest codi, diversos autors (Valdés Dal-Ré, entre altres), arriben a la conclusió que “es segueix instal·lant en la perspectiva pròpia d'una legislació de treball, no corresponent el seu mèrit a l'obertura de la fase superior; a la pròpia del Dret del Treball”. Però, tal com menciona De la Villa Gil: “ tot i això, seria injust no reconèixer la transcendental importància del Codi de Treball, en el trànsit de la legislació obrera al dret obrer”¹⁷.

A partir del 1926, la dictadura inicia el procediment de decadència. El impuls econòmic es comença a esgotar i el dictador perd poder i suport a tots els nivells. Les forces de l'oposició formen un front comú (Pacte de Sant Sebastià), el qual agrupa: republicans, nacionalistes catalans, bascos i gallecs, socialistes i fins i tot anarquistes. Davant la situació, el monarca Alfons XII força la dimissió de Primo de Rivera (gener 1930), i a les eleccions municipals de 1931, que sense voler-ho es van convertir en un

¹⁶ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid , p.73

¹⁷ De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. Comares. Granada (2003), p.187

plebiscit sobre l'acceptació o no de la monarquia. Hi ha una clara derrota de la monarquia la qual obliga a abdicar al Rei, proclamant-se d'aquesta manera al Segona República Espanyola.

2.3- La II República (1931-1939)

Amb les eleccions del 1931, les ciutats espanyoles més importants es pronuncien a favor de la República, a tot Espanya guanyen les esquerres, la petita burgesia i la immensa majoria dels treballadors havien votat a favor d'aquesta amb la finalitat de recuperar les llibertats públiques i sindicals que havien perdut durant la Dictadura de Primo de Rivera.

Tot i que els municipis petits encara tenien una majoria dinàstica, la classe treballadora de les grans ciutats estava disposada a acabar allò que s'havia iniciat a ciutats industrials importants en aquell moment: proclama la República, des del balcó del Ministeri de Governació per Niceto Alaclá- Zamora, aconseguint així l'abdicació del Rei i la seva marxa cap a Marsella.

Rafael Cruz Martínez, considera el concepte de República sinònim de Democràcia orgànica- de caràcter popular- i afirma que “constitueixen el règim polític oposat a la tirania, al govern dels “grans”.. . La democratització consistia en la popularització de la política, és a dir, l'exclusió dels privilegis d'ella, de tal manera que quants menys privilegis participaven en la política pública, havia més democràcia”¹⁸ .

- 1) La primera etapa d'aquesta República (1931-1933): s'aprova la Constitució espanyola de 1931 i amb ella una sèrie de drets laborals específics, una “promulgació, sistemàtica i en cascada, sorprenent en quantitat i qualitat de

¹⁸ Cruz Martinez, R. *En el nombre del Pueblo: República, revelión y guerra en la España de 1936*, (2009) Siglo XXI de España Editores, S.A. Madrid, p. 31

diverses lleis i reglaments jurídic-laborals”¹⁹, “ un intens treball que afecta de ple a les relacions laborals, fet que ens dur a la consolidació definitiva del Dret del Treball i de la Seguretat Social espanyol com a rama pròpia dintre de l'ordenament jurídic.

Hem de considerar que aquell moment es pot descriure com complicat a nivell internacional, sobretot a Europa i Estats Units, on es sortia del crac del 29, a Espanya, tot i no tenir una repercussió directa, també es van notar el seus efectes, sobretot en sectors com el de la construcció i totes aquelles indústries que es nodrien d'aquest sector, comportant així un augment de l'atur.

Amb aquesta nova constitució del 1931, es definia Espanya com: “una República democràtica de treballadors de tota classe (art.1), reconeixia la possibilitat a la lliure associació i sindicalització (art.29) i especificava que “la República vetllaria per assegurar l'existència d'unes condicions dignes a tot treballador”, indicant que la seva legislació social regularà: casos d'assegurança per malaltia, accident, atur forçat, vellesa, invalidesa i mort; el treball de les dones i els joves; i especialment la protecció a la maternitat; la jornada de treball; el salari mínim i familiar; les vacances anuals remunerades; les condicions de l'obrer espanyol a l'estranger; les institucions de cooperació; la relació econòmic-jurídica dels factors que integren la producció; la participació dels obrers en la direcció, administració i beneficis de l'empresa i tot allò que afecti a la defensa dels treballadors”²⁰

Durant aquesta època s'impulsen polítiques amb la finalitat d'afavorir als treballadors i la classe jornalera, així per exemple en termes agraris, on la situació de zones com Andalusia i Extremadura era precària, amb molt atur, salaris baixos que mantenien als treballadors immersos en la misèria, es va aprovar Decrets que proporcionaven una major imposició dels sindicats, amb la finalitat que tinguessin més força al moment de controlar el mercat, es van crear jurats mixtos, paritaris entre patrons i obrers amb la finalitat de regular les condicions de treball al camp.

¹⁹ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid, p.77

²⁰ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid, p.77

Les relacions laborals es van reformar d'una manera important, la finalitat era facilitar als sindicats d'un marc legal que els hi proporcionés el poder necessari per negociar els contractes de treball i dotar-los de mecanismes de vigilància per al seu compliment. Així doncs, es va aprovar entre altres:

- Llei de Contractes de Treball (21/11/31): amb aquesta normativa es regulaven els convenis col·lectius eliminats en l'anterior època, es marcaven les condicions necessàries per suspendre o rescindir un contracte laboral, s'establia el dret de vacances pagades, protegia el dret de vaga.
- Llei de Jurats Mixtos (27/11/31): substituïa els comitès paritaris i estableix entre altres coses l'obligació d'indemnitzar l'acomiadament sense causa justa, avançant-se en el temps a la resta d'Europa.
- Llei de creació del servei públic de col·locació (27/11/31): eliminant els serveis privats en ànim de lucre.
- Decret que ratifica el conveni núm. 1 OIT sobre jornada màxima de treball (01/05/31): en establiments industrials es marca la jornada màxima en 8 hores.

A Catalunya, hi ha relacions particulars entre la Generalitat Catalana i el Govern de la República Espanyola, el 15 de setembre del 1932 s'aprova l'Estatut de Catalunya, i arran d'aquí, d'acord l'autonomia de Catalunya dintre de l'Estat Espanyol, es produeix la transferència de competències estatals cap a Catalunya quan als serveis d'execució de les lleis del treball, i de diverses lleis socials: sanitàries, de beneficència, de cooperació, sindicats, mutualitats.²¹

En aquest període, hi ha un gran augment de registres legals d'associacions i societats de diverses tipologies, hi ha un desplegament important del drets polítics en comparació a èpoques anteriors i posteriors²², i les vagues, reconegudes com un dels drets dels treballadors, no van disminuir conseqüència de la gran resseció econòmica que s'estava patint i per l'altre costat, l'oposició radical de la CNT a totes aquestes mesures, les quals intentava dinamitar aconseguint la negociació laboral per altres mitjans.

²¹ De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. Comares. Granada (2003), p.294

²² Cruz Martínez, R. *En el nombre del Pueblo: República, revolución y guerra en la España de 1936*, (2009) Siglo XXI de España Editores, S.A. Madrid, p. 34

2) La segona etapa de la II República abasta els anys (1933-1936): degut al desgast que té el govern, al 1933 es convoquen eleccions a les Corts. Aquestes van ser les primeres en que les dones van poder exercir el seu dret a vot. El bloc de les esquerres es va presentar amb candidatures separades com a conseqüència de conflictes socials. Fruit d'aquesta desunió i d'una gran abstenció per part de la classe obrera, promoguda per la CNT, la victòria va ser per als partits de centredreta, iniciant així un període anomenat el Bienni conservador o (bienni negre). Aquest canvi polític porta canvis laborals: com pot ser la paralització de la reforma agrària, (retornant terres a la noblesa i enfrontant-se amb la Generalitat per la Llei de contractes de conreu activada) atorgant llibertat total de contractació i una baixada significativa dels salaris dels jornalers.

Aquest gir conservador, aconsegueix radicalitzar el PSOE i la UGT, incitant la revolució social i aproximant.-se a posicions anarquistes, tot augmentant el nombre de vagues i conflictes socials i laborals (sobretot durant el 1934).

Durant aquesta segona etapa es pot distingir un gran avenç de la doctrina científica que es pot considerar importantíssim i transcendent en relació al de l'època anterior a la República. Apareixen una sèrie de manuals i llibres de nivell, els quals estudien i tracten aquest nou fenomen que es pot considerar del Dret del Treball: analitzant legislació social, legislació obrera, legislació industrial, administració laboral, col·leccions de jurisprudència,...

3) La tercera etapa (1936-1939): A la tardor de 1935, esclata una forta crisi de govern que porta

a Alcalá Zamora a convocar noves eleccions al 1936. En aquesta nova cita amb les urnes, les esquerres s'organitzen tot formant un front comú que les fa vencedores, aquesta vegada com a conseqüència del desgast del partit conservador de Lerroux i amb el suport de la CNT, que ara sí, trenca amb el seu apoliticisme per demanar el vot a favor del front comú d'esquerres.

S'inicia la tercera etapa dintre de la República, amb una alçament a Marroc que durà al Govern de la República a declarar primer l'Estat d'alarma i sis mesos

després (28/07/1936) l'Estat de Guerra, una guerra que durarà gairebé 3 anys, una autèntica guerra de classes, tal i com la descriu W.H.Carter²³.

Mentrestant dura la guerra, sorgeix una legislació circumstancial, les condicions de treball empitjoren i s'adopten mesures adreçades a protegir els sectors més dèbils, entre ells la classe obrera. Baixa el nivell de doctrina científica publicada d'una manera notòria, els esforços es destinen bàsicament a reparar els danys ocasionats pel conflicte bèl·lic i la legislació es basa d'acord un sistema d'aplicació localista, no nacional.

Finalment, el 28 de febrer del 1939, el Regne Unit i França decideixen reconèixer l'Espanya del general Franco, fet que porta a dimitir al president de la República (Manuel Azaña), l'exili de tot el govern republicà i a que l'1 d'abril, Franco donés per finalitzada la guerra i la República instaurant un llarg període dictatorial.

2.4- El Règim Franquista (1939- 1975)

Amb aquesta nova etapa que s'enceta a Espanya, el sistema polític torna a condicionar de manera directa i impositiva noves relacions laborals. Un cop més, es passa a l'altre extrem ideològicament parlant, fet que condiciona una nova legislació laboral, d'acord les noves idees que en aquests moments resten al poder.

Durant els anys 30, a Espanya hi ha la creació de nombrosos grups feixistes, contraris a la República, davant d'aquests context no resulta estrany la implantació d'un sistema polític-jurídic autoritari com el franquista amb un únic parit, el Movimiento

²³ De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. Comares. Granada (2003), p.422

Nacional (format per dos d'aquests grups feixistes: Falange Española Tradicionalista (FET) i les JONS), un sistema que s'autodenominava democràcia orgànica i que conduirà al país a un llarg parèntesi deixant seqüeles socials, econòmiques i jurídiques, difícils de reparar, seqüeles que venen motivades bàsicament per²⁴:

- un fort autisme al sistema polític, sobretot fins als anys 50, determinat per l'autarquia falangista
- la creació del sindicat vertical: Organització Sindical Espanyola, representació única de la manifestació legal del moviment obrer permesa pel règim, amb aquest sindicat es vol evitar la lluita de classes.

Hi havia un dur corporativisme d'Estat que obligava a afilar-se al Sindicat, qualsevol quina fos l'activitat desenvolupada, ja es fos obrer o empresari.²⁵

- la repressió de les llibertats i drets individuals i col·lectius.
- Implantació del “pensament únic” estatal intolerant creat a l'entorn del principi de la legalitat de l'Estat de Dret.

Si ens endinsem amb temàtica de la legislació laboral i de la seguretat social, dintre del període dictatorial, cal distingir tres etapes:

- 1) Primera etapa (1939- 1945): etapa de la repressió dels vencedors, de la por i la gana: s'espolia el patrimoni dels sindicats, associacions, partits polítics i entitats a favor del nou Estat, al igual que s'espolien els diaris d'esquerra i les ràdios passant a formar part del règim, es fan fora de les administracions públiques, col·legis professionals i determinades empreses privades, tots aquells no afins al règim, es desposseeix de patrimoni a molts dels exiliats. El règim aconsegueix el suport dels grans terratinents, els burgesos industrials i financers i bona part de la petita burgesia i la pagesia catòlica. Aquest període es denomina “període blau” (pel color simbòlic de la Falange Espanyola) i resta determinat a la marxa de la II Guerra Mundial, amb la que Espanya dóna el seu suport a Adolf Hitler i Mussolini.

²⁴ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid, p 91

²⁵ Solé, C. *La Recesión del neocorporativismo en España*. (1190). Papers. Revista de Sociologia.

A Catalunya s'inicia una forta repressió política i una descatalanització radical amb la persecució de la llengua i senyals d'identitat, el qual va culminar amb l'afusellament del major símbol que tenia en aquell moment: el president Lluís Companys.

Tot i l'eliminació gradual (per raons tècniques i d'impossibilitat real d'agilitzar-ho) de les normes heretades de la II República, es pot destacar un ràpida promulgació d'un programa soci-econòmic anomenat el *Fuero del Trabajo*, i com esmenta De la Villa Gil (2003): “un important antecedent ideològic d'aquest ve constituït per la Norma Programàtica de la Falange”. Aquest *Fuero* al seu Preàmbul ja ens revela clarament quins són els seus propòsits “...renovant la tradició catòlica, de justícia social i alt sentit humà, que va informar la nostra legislació de l'imperi, l'Estat nacional quan a que és un instrument totalitari al servei de la integritat de la pàtria, i sindicalista en quan a que representa una reacció davant el capitalista liberal i el materialisme marxista...”²⁶

Amb el *Fuero de Trabajo* es tracen les línies que marcaran el camí de les noves relacions laborals que pretén instaurar i consolidar el règim. Indica que el treball: “1. és la participació de l'home en la producció; 2. no es pot reduir a un concepte material de mercaderia; 3. el dret de treballar és conseqüència del deure imposat a l'home per Déu; 4. L'Estat valora i exalta el treball”, com també estableix “XIII. 2. Tots els factors de l'economia seran emmarcats per rames de la producció en sindicats verticals. 3. el Sindicat Vertical és una corporació de dret públic; 4. les jerarquies del sindicat recauen necessàriament en militants de FET i de les JONS.”²⁷

S'aproven els textos que han d'indicar el funcionament del moviment nacional-sindicalista, normes referents a la punició de la vaga i del tancament de la patronal. Es suprimeixen el Jurat Mixt i els Tribunals Industrials que s'havien creat en època de República i es crea per llei les *Magistraturas de Trabajo*. Es regula la intervenció de l'Estat en matèria de relacions laborals, s'elimina el

²⁶ De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. Comares. Granada (2003), p.478

²⁷ De la Villa Gil, Luis Enrique. *La formación histórica del Derecho Español del Trabajo*. Comares. Granada (2003), p.480

conveni col·lectiu com a font reguladora de les relacions laborals individuals, es flexibilitza l'acomiadament per crisi.²⁸

En aquest moment s'aprova la nova *Ley de Contrato de Trabajo* (1944) produint importants endarreriments en aquest àmbit, quedant el contracte rellevat a segon pla i obtenint un major protagonisme l'organització empresarials, dotant-la d'un clar exercici del poder de direcció, amb una relació laboral de patró i servent, i un clar deure de fidelitat .

- 2) Segona Etapa (1945-1953): Cal situar-nos a la fi de la II Guerra Mundial. Després de sis anys de guerra, una bona part d'Europa estava devastada, les grans ciutats bombardejades, especialment les zones industrials, l'estructura econòmica del continent era dèbil, sense infraestructures, amb inestabilitat, una alta taxa d'atur i molta misèria. Els EUA estaven més forts perquè es van introduir més tard en la guerra i no haver-la patit al seu territori. Davant d'aquesta situació de desprotecció d'Europa i del bloqueig de rutes comercials per l'Europa de l'Est, es va implantar el Pla Marshall, un pla dels EUA per a reconstruir aquesta Europa fracturada i destruïda. Amb aquest pla el govern americà aconsegueix un nucli important de concentració envers la Unió Soviètica un cop iniciada de la Guerra Freda (un episodi històric que va enfrontar la URSS amb els EUA, tots dos amb els seus respectius aliats), els països de l'òrbita americana defensaven el capitalisme, mentre que els partidaris dels russos eren pro-actius al comunisme. Aquest va ser un enfrontament que va tenir lloc a nivell polític, ideològic, econòmic, tecnològic, militar i informatiu, però on cap dels dos blocs va emprendre mai accions directes contra l'altre, simplement que les dues grans potències desitjaven implantar el seu model de govern a tot el planeta.

Espanya, després de la Guerra Civil , duia a terme una política autàrquica i proteccionista, fet que la deixava al marge de qualsevol moviment polític i econòmic que es dugués a l'exterior. Espanya. Tot i no participar de la II Guerra Mundial, es va posicionar a favor dels americans, però no va beneficiar-se del

²⁸ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid, p 92

Pla Marshall, essent l'únic país de l'Europa occidental que en va quedar exclòs. Els americans no volien col·laborar amb un país feixista, però van oferir ajut econòmic a Franco, amb la finalitat que no rebessin influències soviètiques. Durant els anys 50, Espanya va rebre capital americà (tot i que amb un percentatge molt més petit que la resta de països veïns inclosos al Pla) que va servir per iniciar una recuperació econòmica completament necessària, després de 10 anys de postguerra molt durs.

Al 1947, es creen els Jurats d'Empresa, amb l'objectiu d'aconseguir una bona convivència en el sí de l'empresa i el desenvolupament de l'economia.

- 3) Tercera Etapa (1953-1975): Sota la insígnia d'aconseguir un “pla d'estabilització” i d'una política de “plans de desenvolupament”, l'Estat es manté duent a terme el paper de protagonista, tot i que cal indicar que en aquesta època s'estableixen estructures jurídic-laborals més flexibles.

En aquesta etapa “la legislació sobre convenis col·lectius declarava com objecte de la negociació col·lectiva la integració en una comunitat d'interessos i de propòsits dels diferents elements personals que intervenen en els procés econòmic i l'enfortiment de la pau social”, però en realitat el control de Govern va ser molt més fort que la descentralització que es volia dur a terme a través dels convenis col·lectius o la imatge aparentment liberal que es volia donar.²⁹

El 1958, es publica la Llei de Convenis Col·lectius Sindicals, aquesta serà una normativa que marcarà un punt d'inflexió, així doncs Espanya passarà de ser “una autarquia coherent i totalitària (allunyada de les regles del mercat internacional i centrada exclusivament en el “melic” del mercat intern), a una dictadura autoritària però estructuralment contradictòria (que no és sinó una fórmula capitalista, intervinguda, respectuosa amb la propietat privada com a font de riquesa i de la vida de la Nació, i amb certs drets socials connectats amb la doctrina social de l'Església), especialment a partir del pla d'estabilització dels anys seixanta³⁰

²⁹ Solé, C. *La Recesión del neocorporatismo en España*. (1990). Papers. Revista de Sociologia.
³⁰ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*.

Amb la Llei Orgànica de l'Estat (1967), es pretén suavitzar formalment les restriccions evidents al Dret Col·lectiu. El 1971, s'aprova la Llei Sindical i al 1973, es modifica la Llei de convenis de 1958. Totes aquestes modificacions, aquest canvi de tarannà, ve determinat per la intenció d'amagar aquelles expressions que recorden de manera directa i inequívoca a l'ideal falangista, això portarà d'ara en endavant a la utilització d'un doble llenguatge, amb la finalitat de que s'estableixi una nova definició del concepte d'Espanya, englobat dintre de l'Estat de Dret.

Tota aquesta “obertura” és estudiada per importants autors que desenvoluparan una nova doctrina, que anirà evolucionant al compàs que ho faran la nova reglamentació.

2.5- La Transició a la Democràcia (1975-1978)

El 20 de novembre de 1975, mor el dictador Francisco Franco, i dos dies després, Joan Carles I es coronat rei d'Espanya. Al juliol de 1976 entra al Govern Adolfo Suárez i s'inicia la transició laboral, sindical i política del sistema: autoritza el dret de reunió, manifestació, propaganda i associació, es dóna indult a presos polítics i proposa la Llei de Reforma Política, així doncs podem indicar que hi ha voluntat de posar punt i final al règim franquista i creant unes corts constituents, formades per dues cambres: el Congrés i el Senat.³¹

A nivell mundial ens cal situar just al inici de la crisi del petroli, (1973). Un fort augment del preu del petroli obliga a reestructura les economies dels països desenvolupats: es devalua el dolar, cauen els ingressos dels països que comercialitzaven amb aquesta moneda, baixa la demanda, cau la producció i augmenta l'atur exponencialment. La inflació i la desocupació comencen a fer acte de presència i

(2007). Dykinson. Madrid, p 97

³¹ Moreno Cullell, V, *La transició: immobilitistes, reformistes i rupturistes*. (2013), Revista Sàpiens, gener.

la correlació entre els diferents monedes deixar de ser l'adequada, consegüentment augmenten els preus dels productes industrials.

Espanya va decidir solucionar aquesta pèrdua de capacitat adquisitiva a través del pressupost públic, disminuint els impostos que cobrava de la venda dels derivats del petroli. Això va ocasionar una taxa de creixement superior a la de la resta de països (al igual que Suècia que va fer el mateix), però no es va preparar a la població per a cap estalvi energètic ni per tenir una reacció cooperativa davant l'empobriment, a diferència de França, Gran Bretanya i Itàlia.

Davant aquesta situació, els països desenvolupats resten obligats a canviar l'estratègia econòmic-productiva: noves polítiques d'adquisició de matèries primes, d'estalvi energètic, polítiques adreçades a disminuir l'atur. Però, mentrestant a la resta d'Europa es podien dur a terme aquestes polítiques, a Espanya això resultava impossible perquè els agents necessaris per poder negociar la situació i reconduir-la, fins al moment havien estat prohibits, per tant, les conseqüències de la crisi no es poden evitar.

Poc a poc i a partir de 1976, es van acceptant un altre cop els drets bàsics de tot treballador, així per exemple:

- es publica la Llei de les Relacions Laborals (L 16/76, de 8 d'abril): on es regula el contracte de treball indefinit i el de duració determinada com a excepció.
- Es crea una llei per regular l'Administració Institucional de Serveis Socio-professionals (RDL 19/76, de 8 d'octubre): el qual porta a la desaparició del Sindicat Vertical
- amb el RDL sobre les relacions de Treball (RDL 17/77, de 4 de març): es regula el dret de vaga, el tancament patronal i el procediment del conflicte col·lectiu.
- La Llei d'associació sindical (L 19/77, d'1 d'abril): es legalitzen les associacions sindicals.

Tot i aquesta normativa que ja indica el camí cap a on es pretén anar amb la nova situació política, “gran part de les normes preconstitucionals referides, reguladores d'un marc socio-laboral i sindical apropiat per a les estructures socials, polítiques, jurídiques no democràtiques, quedaran derogades bé directament per la CE, bé a través de l'activitat legislativa postconstitucional”³²

2.6- La Constitució Espanyola i fins l'actualitat.

El 6 de desembre de 1978, s'aprova per referèndum la nova Constitució Espanyola (encara vigent a dia d'avui), que es configura coma norma suprema del nou ordenament jurídic i es concep sota el model polític de monarquia parlamentària constituïda d'un Estat Social i Democràtic de Dret³³, la constitució del model socio-economic i polític conegut com Estat del Benestar³⁴.

Econòmicament, amb aquesta norma mare, Espanya es considerada un país amb un sistema econòmic capitalista i de mercat, que parteix de la consagració de la propietat privada³⁵ i a nivell de relacions laborals cal indicar el reconeixement explícit que aquesta Constitució fa:

- al sindicats i les organitzacions empresarials com a subjectes protagonistes d'interessos econòmics i social ³⁶
- sobre el paper que passa a tenir la negociació col·lectiva dintre del sistema de Dret i a adoptar mesures de conflicte col·lectiu, indicant les principals premisses³⁷
- sobre la declaració dels drets fonamentals i de les llibertats públiques, i dintre d'ells el dret a l'afiliació sindical lliure

³² Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid, p 128

³³ Art. 1 Cosntitució Espanyola

³⁴ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid, p 133

³⁵ Art. 33 Cosntitució Espanyola

³⁶ Art.7 Constitució Espanyola

³⁷ Art.37 Constitució Espanyola

- reconeixement del dret de vaga dels treballadors en defensa dels seus drets³⁸

A partir d'aquest moment el Dret del Treball i de la Seguretat Social, es caracteritza per tenir dues vessants: per un costat l'Estat continua el seu paper intervencionista (ara a nivell normatiu, administratiu i judicial) i per l'altre cap destacar l'autonomia col·lectiva que adquireixen els subjectes socio-professionals.

Destacar també el paper que adquireixen les fonts internacionals i comunitàries europees, la pròpia CE indica al seu art.10, que els drets i llibertats constitucionals “s'interpretaran d'acord la declaració universal dels Drets Humans i els tractats i acords internacionals sobre les mateixes matèries ratificades per Espanya”.

El 1980, es va aprovar la norma clau del sistema post-constitucional sobre les relacions laborals: l'Estatut dels Treballadors. Amb aquesta norma, s'aconsegueix una fita històrica, la qual regula la situació laboral d'una manera clara, concisa i específica. Aquesta norma es sotmet a contínues modificacions d'acord l'evolució de les relacions laborals.

En la dècada dels 90, podem nombrar dues reformes laborals com a importants i destacables:

- ✧ Reforma Laboral de 1994: va ser la més intensa del mercat espanyol, la va promoure el govern socialista sense la participació dels sindicats: es va adaptar la normativa espanyola a la europea, donant molta més flexibilitat a la normativa de contractació i a la negociació col·lectiva, inspirada amb el liberalisme. Es van incrementar les causes d'acomiadament apareix la mobilitat funcional i geogràfica i es crea un nou contracte d'aprenentatge
- ✧ Reforma Laboral del 1997: aquesta la van signar la patronal CEOE-CEPYME i els sindicats majoritaris UGT i CCOO, es basava amb proporcionar incentius

per a potenciar la contractació indefinida, millorant els incentius de cotització al a Seguretat Social.

A partir del l'any 2000, s'han anat generant reformes laborals a l'inicial Estatut dels Treballadors, (reforma del 2001-02, reforma del 2006, reforma 2009): totes elles han anat reduint l'espai de la contractació temporal, sempre afavorint i incentivant a través de bonificacions fiscals la contractació indefinida. També s'han vist afavorits parcialment els drets dels treballadors temporals i han anat evitant abusos en els contractes de duració determinada.³⁹

Actualment, la llarga crisi, porta com a conseqüència una alta taxa d'atur, sobretot entre els col·lectius més vulnerables: els joves i treballadors/es d'edat pròxima a la jubilació. Aquesta situació ha augmentat la pobresa, el percentatge de gent en risc d'exclusió social i el nombre d'infants amb riscos de no rebre una alimentació d'acord les seves necessitats. Es visualitza una polarització de classes socials i un empobriment de la classe treballadora mitja, Davant d'aquest context, es fan reformes laborals i mesures d'urgència, amb bonificacions per contractar treballadors considerats vulnerables, mesures fiscals per a microempreses i treballadors autònoms, modificacions en la prestació per desocupació:

- Llei de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (L35/2010, 17 de setembre)
- Reial Decret Llei de mesures urgents per a la millora de l'ocupació i la reforma de les polítiques actives d'ocupació (RDL 3/2011, de 18 de febrer)
- Reial Decret Llei per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (RDL 20/2012, de 13 de juliol)
- Llei de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de l'ocupació (L 11/2013, de 26 de juliol)

³⁹ Purcalla, M.A.; Jordà, A. , *Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978*. (2007). Dykinson. Madrid, p 153

La història de les relacions laborals, és una història viva, que no es pot entendre sense abans explicar principalment els aconteixements polítics i econòmics que marquen les pautes i prioritats a seguir segons els governs de cada moments, les seves ideologies, segons circumstàncies que es poden esdevenir a nivell mundial: guerres, crisis, sistemes econòmics,..., amb tot la evolució històricament a favor del drets dels treballadors i de la regulació de les relacions laborals han estat clares.

3. LES RELACIONS LABORALS I ELS SISTEMES ECONÒMICS

3.1. El Capitalisme

A meitat s. XVIII, Anglaterra es converteix amb el focus propulsor de grans canvis a nivell econòmic i social, és aquí on naix la Revolució Industrial.

En aquells moments Gran Bretanya contava amb una gran quantitat de colònies a nivell mundial, controlant d'aquesta manera una part important del comerç marítim. A aquest factor cal afegir-li un gran augment demogràfic de la població del país, un èxode de gent del camp cap a la ciutat com a conseqüència de la transformació agrària i per tant un gran volum de mà d'obra disposada a treballar. Si això, ho relacionem amb poca estructuració gremial i un empresariat dinàmic, tot el conjunt fa possible que aquest país sigui el bressol de la Revolució Industrial. Una revolució que, de manera pacífica i gradual, redueix el sistema feudal (a Europa primer, i a altres regions del món després) durant els s. XIX i XX, aconseguint fer del model capitalista el mitjà més comú per introduir la industrialització.

Adam Smith, economista i filòsof escocès del corrent de pensament dels economistes clàssics, va ajudar proporcionar un marc teòric al capitalisme. Amb la seva obra "*la Riquesa de les Nacions*", va situar el treball com a element fonamental.

Proposava la divisió del treball, i ho considerava un mètode d'especialització de l'individu en una determinada fase del procés productiu, fet que proporcionava un augment d'habilitats que feien incrementar la productivitat⁴⁰. En aquesta obra també teoritzava sobre una “mà invisible”, la qual regula un mercat aparentment caòtic, així si hi ha escassetat d'un producte, el preu augmenta, i a la vegada provoca un estímul per produir-ne més i solucionar l'escassetat. Com a conseqüència, es generarà una competència entre productors que farà baixar el preu fins al seu “estat natural”.

Adam Smith creu que el comportament del mercat tendeix sempre a l'equilibri i a la màxima ocupació, així doncs, es basa amb la llei de Say: “tota oferta crea la seva demanda”, creu que és aplicable a tots els mercats, inclòs el de treball, sempre hi quan es mantingui una total flexibilitat de preus i salaris. Quan a la intervenció estatal en el sistema econòmic, Smith, creu que únicament aconsegueix la restricció de l'expansió industrial, creant ineficiència i preus elevats a llarg termini. Pensava que la lliure competència beneficiava a tota la societat en el seu conjunt: “En buscar els seu propi interès, amb freqüència, promou el de la societat de manera més eficaç que quan es proposa fer-ho de forma conscient”.

Amb el capitalisme i les fàbriques, es produeixen importants innovacions en el món industrial, com va ser la màquina de vapor de J.Watt (1774) o més endavant el ferrocarril de G. Stephenso (1829), avenços que van afavorir el sorgiment de la indústria, sobretot la tèxtil, la del carbó i el ferro, el sorgiment d'un nou concepte de treball, d'una nova manera d'organització econòmica.

La concentració de fàbriques porta també l'aparició de dues classes socials ben diferenciades: la burgesia capitalista i la classe obrera o el proletariat. Davant d'aquestes transformacions a tots els nivells, es comencen a desenvolupar noves

⁴⁰ Pons, X; Miralles, J.M.. *El pensamiento acerca del trabajo y la organización laboral. Una revisión histórica y crítica desde la psicología social*. (2012). STVDIVM. Revista de Humanidades, Num. 18, pp. 193-217 (pag.195)

corrents ideològiques que marcaran les relacions laborals fins l'actualitat: el capitalisme i el socialisme d'estat⁴¹.

El capitalisme, el podem definir com un model econòmic basat amb la propietat privada, on el capital s'inverteix en la producció, distribució i comerç del béns i serveis produïts, amb la finalitat d'obtenir més guanys i un benefici màxim dintre del mercat lliure i competitiu.

Max Weber, sociòleg, polític, filòsof, jurista i economista representant de l'escola d'economia alemanya, considerava que el capitalisme és el sistema econòmic més avançat de la història de la humanitat, al seu llibre, "l'Ètica protestant i l'esperit del capitalisme" (1904-1905), esmenta que el capitalista "prioritza valors com: l'actuació ordenada i calculada, la disciplina, l'afany de lucre, l'ambició personal, l'esforç i treball, la competitivitat, la cerca del triomf personal, la disminució de l'oci a favor del treball..."⁴². Considera que el intercanvi del mercat, i no pas la producció, és la característica més important del capitalisme. Les empreses capitalistes racionalitzen la producció amb la meta final de maximitzar eficiència i productivitat.

Weber considera que hi ha tres maneres de legitimar el poder en la societat:

- 1) la dominació carismàtica: pròpia de règims totalitaris
- 2) la dominació tradicional: pròpia d'administracions de tipus patrimonial
- 3) la dominació legal: qui exerceix el poder ho fa d'acord preceptes legals, i per tant, aquest és un mandat legitimat i propi de les societats democràtiques, el qual dona lloc a l'administració burocràtica, basada amb el principi de la racionalitat i legitimat a través de la llei.⁴³

⁴¹ Crónica de la Humanidad. (19xx), Edicions XX, Ciutat, p. 582

⁴² Pons, X; Miralles, J.M.. *El pensamiento acerca del trabajo y la organización laboral. Una revisión histórica y crítica desde la psicología social.* (2012). STVDIVM. Revista de Humanidades, Num. 18, pp. 193-217 (pag.197)

⁴³ Pons, X; Miralles, J.M.. *El pensamiento acerca del trabajo y la organización laboral. Una revisión histórica y crítica desde la psicología social.* (2012). STVDIVM. Revista de Humanidades, Num. 18, pp. 197-198

Amb el capitalisme, l'artesania agafa un paper residual, ara és la fàbrica qui adquireix importància, on es posen a la pràctica tots els avenços industrials i del nou model, on qualsevol treballador desqualificat pot formar part del procés productiu. Aquesta situació desemboca a una forma de protesta anomenada ludisme (1814), considerada la primera lluita obrera contra el capitalisme i consistent amb la destrucció de les màquines. Bàsicament va anar a càrrec d'artesans, els quals veien com perillava la seva existència davant la creació d'aquestes indústries, de la introducció de noves tecnologies i la mà d'obra no qualificada que els hi anava prenent tot el seu terreny.

Amb les indústries s'aglutina el gran volum de gent que arribava a les ciutats, conseqüència de l'èxode rural que es va produir a fi d'aconseguir la independència econòmica que la fàbrica els hi proporcionava. A canvi, calia vendre el seu treball per un salari condicionat a diverses variables (primes de productivitat, reglaments interns,...), amb unes condicions pèssimes, amb jornades de treball setmanals de 70 o 80 hores, amb un índex de mortalitat en el treball molt elevat i uns habitatges ubicats als barris obrers amb un estat deplorable. “Però els “capitalistes” es troben en situació de poder obligar el treballador a realitzar més hores efectives de treball de les que se’ls hi ha pagat. I donat que els productes obtinguts es venen a un preu proporcional a les hores-home, existeix una diferència entre els dos valors, la qual, va a parar a mans del capitalista, i s’anomena plusvàlua”⁴⁴. Schumpeter esmenta que amb el capitalisme naix la figura de l'empresari i el defineix com aquell que assumeix riscos econòmics no personals.

A finals del s.XIX, els EUA ja estaven immersos al capitalisme, i a Filadelfia, el 1867, un jove enginyer F.W Taylor, va detectar que els obrers reduïen el seu ritme de treball amb la finalitat de no produir més del compte, i així, no donar raons a la direcció de l'empresa per prescindir d'una part de la força laboral com a conseqüència de l'output generat. Així doncs, Taylor va analitzar la situació, va desglossar l'activitat laboral i va fer un estudi de totes les tasques a realitzar: les eines i màquines

⁴⁴ Schumpeter, J.A.. *Capitalisme, socialisme i democràcia I*. (1989). Barcelona. ED. 62. p.65

necessàries, els moviments que calia dur a terme per fer-les i la quantitat de temps que calia invertir en cada procés. El resultat, fou l'eliminació dels temps morts i un augment de la productivitat dels treballadors, just el contrari del que ells inicialment s'havien proposat aconseguir.

Amb aquesta productivitat a l'alça, el cost econòmic dels productes es reduïa i a través dels preus s'aconseguia més demanda al mercat. Taylor amb els “Principis de la Direcció Científica” (1911), detallava que aquest major benefici havia de repercutir a ambdues parts del procés: a l'empresa i als treballadors. Aquesta revolució de pensament i organització empresarial es va passar a denominar: Organització Científica del Treball o taylorisme, l'objectiu principal consistia en transferir els coneixements des de l'individu treballador a l'interior del propi procés productiu. Aquest moviment compost per enginyers, gerents, comptables, els quals volien acabar amb el caos del procés productiu, pretenia utilitzar mètodes científics per mecanitzar o especialitzar el treball dels obrers, maximitzar l'eficiència de la mà d'obra, eines i màquines mitjançant la divisió sistemàtica de les tasques.

Aquesta teoria ràpidament es va estendre per EUA i es va considerar un avenç en la productivitat i efectivitat del treball que beneficiava tant a l'empresari, com al treballador com també als clients⁴⁵. Tot i que els elements centrals d'aquesta teoria encara a dia d'avui es continuen tenint en compte, la implementació del taylorisme resultava complicada a efectes pràctics, calia incorporar un model més complet de gestió empresarial, fet que va ser dut a terme per Henry Ford i Alfred Sloan.

De tota manera, cal indicar que l'Organització Científica del Treball, va suposar una primera aproximació científica a l'estudi del treball, es va introduir el concepte de lloc de treball i metodologia per analitzar-lo, va haver una iniciació a una

⁴⁵ Rodríguez, J.M., *Tesis doctoral: el origen y el significado de los principios de la dirección científica del F.W. Taylor i su adopción En Europa en el primer tercio del s.XX.* (2013). UNED. P.19-35.

certa preparació laboral per ocupar un lloc de treball i a partir d'aquí es desenvolupen les proves de selecció de personal⁴⁶.

Henry Ford, en lloc d'ocupar-se de la metodologia del treball es va dedicar a elaborar un sistema de producció integral, amb el qual va aconseguir canviar l'estructura de les fàbriques. Va instal·lar la producció en cadena, (així s'aconseguia fer grans quantitats d'un únic producte), i va optimitzar la producció del producte. Va portar la divisió de les tasques fins a l'extrem, fet que va fer augmentar encara més el rendiment. Davant de l'excés de producte, calia obrir mercat per poder absorbir tot allò fabricat, ja fos al mercat interior del propi país com a totes aquelles colònies que mantenia a nivell mundial, colònies les quals passarien a ser consumidors potencials i directes dels productes manufacturats, i a la vegada, importants punts d'abastiment de primeres matèries.

Gran Bretanya ja posseïa una gran quantitat de colònies, però amb la finalitat imperialista i capitalista, la resta de països desenvolupats ràpidament van voler formar part del “repartiment” del món. És per això que podem afirmar que, les potències europees a l'any 1870, únicament controlaven un terç del continent Africà, vint anys després ja en dominaven nou dècimes parts, i al 1914, el món colonitzat ja arribava a 72 milions de km². Amb aquesta colonització va haver-hi una submissió forçosa i d'extrema brutalitat de la zona colonitzada sobre la colonitzadora. Es va implantar una transformació social important, hi va aparèixer una nova classe social: els colons, els quals van exercir domini polític, econòmic, social i cultural sobre la regió, introduint a la vegada, el treball assalariat a les mines i les plantacions amb unes condicions laborals molt dures.⁴⁷

Amb el treball en cadena, H. Ford, per primer cop, aconsegueix establir una relació entre la maximització dels beneficis, de la producció i dels costos, produint el

⁴⁶ Pons, X; Miralles, J.M.. *El pensamiento acerca del trabajo y la organización laboral. Una revisión histórica y crítica desde la psicología social*. (2012). STVDIVM. Revista de Humanidades, Num. 18, p.202

⁴⁷ *Crónica de la Humanidad*. (19xx), Edicions XX, Ciutat, p. 582

producte més barat del mercat i obrint noves dimensions d'economia d'escala. Volia reemplaçar el mecanisme deficient del mercat d'Adam Smith per “la mà visible”, establint un nou paradigma de producció. Ford perseguia establir l'estratègia integral, la qual consistia en produir els cotxes a partir de les primeres matèries també produïdes a la pròpia planta, així s'eliminaven defectes i es complia amb els calendaris de producció marcats. Tot es controlava sota un mateix sostre. Però, va aconseguir dur la producció en massa fins a l'extrem i com a conseqüència la quota de mercat va baixar des de més del 50% a inicis de la dècada fins a decaure a menys del 15% el 1927.

Sloan, competència directa de H. Ford, a la seva empresa General Motors, va anar una mica més enllà i combinava la idea de grans volums de producció, amb la diversitat del producte produint diferents games: de la més barata fins la més cara, utilitzant components comuns a l'estil de Ford, però variant els accessoris.

En aquest moment el màrqueting triomfa per sobre de la filosofia produccionista. Entre el 1925 i 1933, la producció passa per un procés de transició cap a la “producció en massa flexible”. A partir d'aquest model, s'inicia un sistema de control financer descentralitzat, on cada divisió té que presentar periòdicament informes, es valora cada cop més els talent dels treballadors, la seva eficiència i s'estableix un model de gestió més consensuat. Aquesta combinació de Taylor- Ford- Sloan, és a dir, el model de producció en massa, va dominar el món capitalista industrial fins als anys setanta.

Amb aquesta implantació del treball en cadena a les fàbriques, la classe burgesa havia fet créixer exponencialment els seus negocis, en aquest moment el seu món gira entorn l'economia i tot es mesurat segons criteris pecuniaris. Les seves promeses són prou atractives per motivar a la majoria d'intel·ligències i per identificar l'èxit en la vida dels negocis. Es premia l'habilitat, l'energia i la capacitat excepcional de treball.

Amb aquests mecanismes selectius es determina quins individus han de formar part d'aquesta classe social i quin han de restar-ne exclosos⁴⁸

Amb una centralització cada cop més evident del capital i la inserció de tots els països a la xarxa del mercat mundial, creix la misèria, la submissió, l'opressió, l'explotació, les situacions de treball precari amb les cadenes de muntatge, que porten a la rebel·lió de la classe obrera, cada cop més nombrosa, més organitzada i unida pel mateix mecanisme del procés de producció⁴⁹.

Al països imperialistes, a mesura que es desenvolupa la gran indústria, les dos classes socials, els burgesos i els obrers entren “en una relació cada cop més universal i estreta”⁵⁰. Mentrestant els propietaris acumulen més riquesa, els obrers continuen tenint el mateix poder adquisitiu, sotmesos a una pressió constant que indica que si no es compleix o hi ha descontentament per part de l'empresari, es pot perdre el lloc de treball o bé ser desplaçat per les màquines, cada cop més eficients i amb capacitat substitutòria del treball humà..

Aquesta pressió del propietari del capital, de qui té el poder de decidir, sobre el treballador, el qual aporta el seu treball sota unes condicions molt dures, és cada cop més conflictiva, però tot i això és una relació inevitable. No poden passar els uns sense els altres degut a que el sistema econòmic instaurat fa que siguin complementaris.

Però tota aquest treball, rendiment, eficàcia i eficiència, deixa de tenir significat amb el crac de 1929, quan hi ha un llarg període amb preus baixos, salaris baixos i l'atur continua augmentant. En aquest cas, la causa de la ruïna que amenaça a la societat industrial no és perquè hi hagi escassetat de recursos o de productes, sinó més aviat el contrari, l'excessiva quantitat de mercaderia llençada al mercat, és a dir:

⁴⁸ Schumpeter, J.A.. *Capitalisme, socialisme i democràcia I*. (1989). Barcelona. ED. 62. p.125

⁴⁹ Schumpeter, J.A.. *Capitalisme, socialisme i democràcia I*. (1989). Barcelona. ED. 62. p.79

⁵⁰ San Miguel, J.R, *El socialismo de Estado*. (2008). Revista El Catoblepas, Num. 72, febrer, p.10

superproducció. Davant d'això, les fàbriques han de tancar-se, una gran quantitat d'operaris es queden sense feina, perden el seu poder adquisitiu i deixen de ser compradors potencials dels productes que ells mateixos fabricaven. Com a conseqüència, la superproducció continua augmentant i alimentant-se a sí mateixa.⁵¹

Tal com indiquen Bowles i Gintis “ els economistes neoclàssics han considerat el treball com una mercaderia. Han introduït el treball i el treballador en un entramat analític suposant que el intercanvi treball-salari és idèntic a altres intercanvis... La teoria del capital humà permet fer unes aprofundiments fonamentals que no existien en versions anteriors de la teoria neoclàssica:

- 1) es torna a considerar el treball com un mitjà de producció produït, les característiques del qual depenen de la configuració total de les forces econòmiques.
- 2) rebutja el suposat simplista del treball homogeni i centra la seva atenció en la diferenciació de la població activa. Tercer,
- 3) introdueix en el terreny de l'anàlisi econòmic institucions socials bàsiques (com l'escola i la família)”.⁵²

Amb la teoria del capital humà, tal com afirmen aquests actors, s'aconsegueix eliminar el concepte de classe dintre del concepte econòmic central, ja que exclou la rellevància i el conflicte de classes com a fenòmens explicatius del mercat de treball.

Davant aquesta teoria del capital humà, Bowels i Gintis fan una crítica radical de la mateixa, basant-se amb el criteri que ,el sistema capitalista necessita treballadors que es sotmetin als sistemes jeràrquics d'autoritat i control, acceptin una estructura de recompenses econòmiques desiguals i responguin positivament als mecanismes d'incentius per mitjà dels quals les empreses extrauen treball útil d'ells.

⁵¹ San Miguel, J.R, *El socialismo de Estado*. (2008). Revista El Catoblepas, Num. 72, febrer, p.10

⁵² Bowels, S., Herbert, G. *El problema de la teoría del capital humano*. Revista Económica crítica. Num. 182 2n Semestre, p. 220

Amb el temps, l'Estat comença a intervenir cada cop més amb el sistema, “amb l'expansió de l'empresa capitalista i la generalització del treball assalariat, les associacions obreres van anar agafant forma de sindicats, la funció dels quals resideix en la reivindicació de millors salaris i condicions de treball, en el sí de l'empresa controladora de capital.

L'Estat va anar adoptant una legislació laboral i social, i mesures de redistribució de part de l'excedent econòmic cap a grups més desfavorits. Així es va fer compatible l'expansió econòmica capitalista amb la cohesió social, la integració dels treballadors a la comunitat política. El dret social, el reconeixement dels sindicats i la negociació de les condicions de treball són eines destinades a corregir els efectes perversos del mercat, mitjançant la mediació de l'Estat... el qual no constitueix un fre al desenvolupament dels interessos del capitalisme, sinó un motor”⁵³, que es posa a disposició del sistema i ho fa invertint en infraestructures, en planificació, en intervencions financeres, ajudes als sectors socials més desfavorits, com també creant unes normes (la negociació col·lectiva, el convenis col·lectius) sobre el mercat de treball, els salaris que aconsegueixen una conciliació d'interessos entre empresaris i treballadors. Tot això, ha estat possible gràcies a les reiterats moviments obrers.

Però hi ha teories econòmiques que dubten que aquest paper de l'Estat sigui neutral i no resti condicionat als interessos del capital.⁵⁴, deixa ben clar que segons el seu punt de vista, sota aquest sistema capitalista qui realment té el poder és el capital, és el gran empresariat, el qual, és capaç persuadir als governs i aconseguir que l'Estat actui en benefici de les grans empreses puguin tirar endavant els seus projectes personals, atenent a la lògica del creixement que esmentava Weber.

⁵³ Bastidas Delgado, O, Richer, M. *Economía social y economía solidaria: intento de definición*. (2001). Revista CAYAPA, Num. 1, maig, p.4

⁵⁴ Free Range Studios, (2001). *El sistema, el capitalismo, el Estado: com funciona, nos explota y destruye*. Video: www.stroyofstuff.com. Nicaragua.

3.2. El Socialisme d'Estat

Al llarg del s. XIX, a nivell mundial hi ha una sèrie de transformacions que les podem aglutinar dintre del concepte de revolució liberal: a Amèrica, es produeix la Declaració d'Independència dels EUA i amb ella apareix la igualtat de tots els homes. A França, amb la fi de la Revolució Francesa, també finalitzen tots els privilegis de la monarquia i s'estableixen els objectius de llibertat, igualtat i fraternitat. A Gran Bretanya, Adam Smith expandeix el liberalisme econòmic amb la màxima de “deixa l'home lliure i l'ordre liberal arribarà per sí mateix”. Però, tot aquest liberalisme no aconsegueix ser la solució a la llibertat social. És cert que l'individu resulta ser més lliure, però amb la Revolució Industrial apareix el poder econòmic i és capaç de controlar-ho tot. Davant aquesta nova situació, Herbert afirmava : “els negociants s'han valgut dels descamisats per a destruir la noblesa, però únicament volien suplantar als aristòcrates”, en la mateixa línia Babeuf declara la seva decepció dient “no volem la igualtat escrita en la taula de la declaració dels drets de l'home i del ciutadà, la volem entre nosaltres, dintre les nostres cases i sota el nostre sostre”.⁵⁵

Si em de buscar els inicis d'aquesta corrent de pensament, abans cal tenir en consideració el raonament filosòfic de Hegel (1770-1831). Aquest filòsof alemany partia de la base que l'esperit subjectiu té el seu fi en la llibertat i que per a que aquesta tingui projecció li cal d'un món objectiu, Hegel a aquest món objectiu l'anomena Dret, i a la vegada per a que aquest adquireixi realitat i no es quedi amb la pura abstracció, cal que es converteixi amb una potestat moral permanent i universalment respectada, la qual afecta per un igual a tots els individus.

D'acord aquesta teoria, Hegel fa ús del que ha heretat del filòsof de la il·lustració Kant, quan afirmava que “un imperatiu és moral quan pot ser elevat a llei general, quan considera a tots els homes com a fins i no com a mitjans i quan cada subjecte és autònom”. Aquesta moral igualitària i liberal en l'esperit objectiu, Hegel

⁵⁵ Fernandez Fernandez, J. *Empresa cooperativa i economía social* .(1992). Barcelona, PPU, SA, p.98

acaba definint-ho com l'Estat. Considera que en l'Estat està el Dret i la Moral, per tant en un mateix subjecte coincideixen el “ser” i el “haver de ser”. Aquesta teoria sobre l'Estat serà la font d'inspiració del socialisme.⁵⁶

Dintre del socialisme es poden diferenciar diverses corrents, entre elles la dels socialistes utòpics, pensadors i filòsof, que durant el s. XIX, buscaran solucions, alternatives a aquest nou sistema d'explotació, i tots coincideixen amb moviments que sorgeixin de baix cap a dalt, ja sigui amb la creació de noves societats, federacions o bé amb la conquesta de l'Estat:

- Saint-Simon (1760-1825), considerava que la llibertat no garanteix la justa distribució de la renda, i que és l'Estat qui ha de tenir aquest paper.
- Fourier (1772-1837): creu que es pot prescindir del poder polític, el fet que hi hagi un Estat per a ell és una certa manera de submissió, creu amb la lliure associació i proposa la creació de “falansteris”, compostos per petites comunitats d'unes 2000 persones, on la gent es dediqui a tasques agrícoles i artesanals. Lambert arriba a considerar-lo “el pare de la cooperació” i és un dels primers en considerar la distribució de mercaderies imperfecta i de creure amb l'associació voluntària de l'individu.
- Sismondi (1773-1837): pensava que els salaris dels obrers no corresponia al producte íntegre del seu treball i això portava a augmentar el capital de l'empresari que el distanciava cada cop més dels treballadors. Es va adonar que en un sistema capitalista, la producció anava lligada al consum i que quan hi havia un excés de producció, es podia considerar que existia un subconsum, així si els treballadors només reben salari i aquest disminueix, no poden consumir i els rics tampoc poden consumir-ho tot degut a que són pocs. Per tant, en el sistema liberal de producció, segons ell, és el propi sistema qui es converteix en el fre. Sismondi fa una clara definició i estudi del sistema

⁵⁶

San Miguel, J.R, *El socialismo de Estado*. (2008). Revista El Catoblepas, Num. 72, febrer

capitalista, tot i que no arriba a determinar-ne clares solucions per canviar la situació més enllà del paper la intervenció de l'Estat a nivell econòmic, d'una reforma agrària i de la reglamentació pública pel desenvolupament industrial.

- Proudhon (1809. 1865): les seves constant ideològiques són la igualtat i la llibertat i per arribar-hi és completament necessària la solidaritat fraterna. Creia que l'Estat havia de proporcionar crèdit gratuït i així s'eliminaria la necessitat de capital i riquesa artificial capitalista. Pensava que les fórmules que portarien a la societat a resoldre els problemes socials i polítics sense conflicte eren:
 - el mutualisme que garanteix als treballadors associats recíprocament servei per servei, retribució per retribució, propietat per propietat, llibertat per llibertat.
 - el federalisme, on diverses mutualitats arriben piramidalment a constituir l'Estat.

El socialisme aglutinava una gran varietat de pensadors i filòsofs, els quals extreien derivades d'aquest concepte, algunes d'elles encarades al mutualisme, altres al sindicalisme, socialisme, anarquisme, comunisme, col·lectivisme. Eren diverses rames sota un mateix concepte i finalitat: eliminar el capitalisme, donar-li molta més força al proletariat, millorar les seves condicions laborals, els seus drets, establir una clara democràcia, la igualtat de classes i l'eliminació del poder del capital.

Després de la Revolució Industrial, l'any 1848, tot aquest pensament socialista iniciat a França, es desplaça cap a Anglaterra - on es treballa el sindicalisme i el mutualisme fins a formar-se partits polítics de treballadors- i cap a Alemanya, que es centra més amb la part teòrica del socialisme inicialment, i després mira d'organitzar als treballadors per a dur-la a terme.⁵⁷

Louis Blanc (1811-1882): inventa els Socialisme d'Estat, després de la revolució de 1848. Amb els seus postulats al “Dret del Treball” i a “ Les associacions de producció amb mitjans de l'Estat”, porta la idea del socialisme fins al proletariat,

⁵⁷

San Miguel, J.R, *El socialismo de Estado*. (2008). Revista El Catoblepas, Num. 72, febrer

explica tots els seus punts de vista a l'obra "L'organització del Treball". Era partidari de que l'Estat estabilitzés i planifiqués l'economia, projectava la nacionalització del ferrocarril, la creació d'un banc nacional per neutralitzar qualsevol tipus d'especulació i pensava que les indústries, s'havien de considerar els centres de producció per excel·lència, uns centres gestionats de manera autònoma pels propis treballadors, però creats amb l'ajuda de l'Estat, d'aquesta manera, s'anava diluint el capital privat.

De l'escola anglesa, principalment cal destacar R. Owen (1771-1858): paradoxalment va ser una persona multimilionària. Va postular que l'empresa industrial havia d'invertir en millorar les condicions de vida dels treballadors, fet que comportaria avantatges als propis obrers i també a l'empresa⁵⁸. Per ell era impossible, d'acord amb el sistema capitalista, que els obrers tinguessin suficients diners per consumir íntegrament tots els productes que es produïen, en conseqüència, un cop esgotats els mercats exteriors, l'economia quedaria bloquejada. Davant el problema que percep, intenta donar solucions: crea empreses model amb limitació d'hores de treball, assegura un salari estable, estableix un sistema d'ensenyament als fills dels obrers. Considera que el treball és o hauria de ser, la mesura de valor. Treballa molt el concepte de mutualisme, el qual acaba fracassant, però deixar un hereu important: els sindicats i per primer cop aquesta lluita, es dur a terme a través dels propis obrers, que poc a poc van mobilitzant-se primer per aconseguir aquestes millores immediates econòmiques i socials, després per reivindicar canvis de tipus polític i social.

Quan a l'escola alemanya, tot i no tenir una estructura econòmica tant avançada, disposa d'una gran cantera de filòsof i pensadors disposats a idear una estructura política i econòmica intervinguda per l'Estat i oposada a liberalisme.

- Fichte (1762-1814): fidel al pensament de Hegel, al llibre "L'Estat Comercial Tancat", organitza el poble a través de la intervenció pública de l'Estat en la producció i distribució dels béns.

⁵⁸ Pons, X; Miralles, J.M.. *El pensamiento acerca del trabajo y la organización laboral. Una revisión histórica y crítica desde la psicología social*. (2012). STVDIVM. Revista de Humanidades, Num. 18, p.195

- Rodbertus (1805-1875): la seva principal preocupació és trobar una sortida a les crisis de subconsum inevitables en economies liberals. Considera que els liberals estan equivocats amb la seva teoria de distribució de riquesa per lleis naturals, creu que no pot ésser vàlida perquè es basa sobre dos supòsits jurídics artificials: la propietat privada i el capital. Davant d'aquesta situació proposa una tercera via consistent per una banda, en dotar al treballador d'un salari proporcional al producte total i per l'altra establir una progressiva estatització empresarial.

- Lasalle (1825-1864): presenta un model socialista pragmàtic, apartat del socialisme utòpic, difícil de dur a la pràctica de Saint-Simon, Fourier i Owen, i del socialisme científic de Marx i Engels. Partidari del sufragi directe i universal. Lassalle creia que als treballadors calia donar-los-hi un salari a l'alçada de les seves necessitats les de la seva família, només d'aquesta manera, seria possible impedir les reiterades crisis econòmiques fruit de la sobreproducció, o dit d'una altra manera del subconsum, concepte que havia introduït Sismondi.

El socialisme es nodreix d'una altra rama, la del socialisme científic, aquesta conduïda per K. Marx (1818-1883) i F. Engels (1820-1895): tots dos considerats uns dels pensadors socialistes més rellevants.

Des de la Revolució russa de 1917 fins la caiguda del mur de Berlín (1989), la meitat de la humanitat va viure sota règims polítics creats i declarats hereus dels seus pensaments. Aquest dos filòsofs, tot i agafar molts elements dels pensadors citats fins ara, en fan una dura crítica: “la primera manera que va adoptar la nova doctrina va ser un comunisme ascètic, espartà, que denunciava tots els plaers de la vida. Després van venir els tres grans utòpics. Sain-Simon, per al qual el moviment de la classe mitjana tenia encara una certa importància, junt al moviment del proletariat, Fourier i Owen, els quals, en el país en que la producció capitalista estava més desenvolupada,... van elaborar les seves propostes per l'eliminació de les diferències de classes d'una manera

sistemàtica... els utòpics volien trobar en el cervell humà la solució dels problemes socials, amagada encara en unes condicions econòmiques poc desenvolupades;...Aquests sistemes socials naixen condemnats pel seu caràcter utòpic; quan més completa era l'elaboració dels detalls, menys podia evitar la caiguda al regne de la pura fantasia”⁵⁹.

Marx, venia d'una família jueva de classe mitjana, el seu pensament queda fonamentat per la dialèctica de Hegel i bona part de la seva vida manté un duradora amistat amb F. Engels, d'orígens d'una família acomodada, propietària d'unes fàbriques tèxtils, el qual aproxima a Marx al moviment obrer anglès i atrau la seva atenció cap a la crítica de la teoria econòmica clàssica. Tots dos s'adhereixen al socialisme i comencen a col·laborar amb publicacions.

S'anomena socialisme científic perquè es basaven amb la crítica sistemàtica de l'ordre establert i la finalitat era descobrir les lleis que de manera objectiva conduïen la situació a la victòria. Es pretén substituir l'Estat burgès per la dictadura del proletariat i per aconseguir-ho cal passar per la lluita de classes a través de qualsevol via. El 1848, a petició d'una lliga revolucionària clandestina, editen “El Manifest Comunista”, allí deixen clar que el subjecte de transformació de tota la societat ha de ser la classe social, amb una consciència econòmica comú, uns mateixos interessos.

Schumpeter indica una definició de classe fent referència a aquests trets en comú, però el més important és que aquesta definició no formava part de l'imaginari de l'observador, sinó que es tractava d'éssers reals. I la classe social encarregada a fer-ho possible és el proletariat, ells són qui han d'ocupar el poder, fer-se amb els mitjans de producció, trencar amb tots els motius que fan tirar endavant aquest sistema econòmic i eliminar les classes socials definitivament. Marx estava convençut que amb la guerra de classes els capitalistes es destrueixen entre ells i aquest fet fa que a la vegada es destrueixi el sistema.

⁵⁹

Fernandez, J. *Empresa cooperativa i economía social* .(1992). Barcelona, PPU, SA, p.109

Schumpeter afirma: “per a milions de cors humans, el missatge marxista del paradís terrenal del socialisme significà, un nou raig de llum i un nou sentit a la vida... no hi fa res que gairebé ningú d'aquells milions de persones no fos capaç de copsar el missatge en la seva més plena significació... el que és important, és que el missatge fos creat i presentat de manera acceptable per a la mentalitat positivista d'aquell temps, una mentalitat essencialment burgesa. Això es va aconseguir mitjançant la formulació, amb la força que no ha estat mai superada, del sentiment d'ésser oprimat i maltractat... i la proclamació que el deslliurament socialista d'aquests mals era una certitud reductible a prova racional”.⁶⁰

Amb tot aquest pensament socialista en acció, el 1824 s'aprova la llibertat d'associació i Owen organitza La Grand National Consolidated Trades Union . A França, amb tota la doctrina socialista que té, s'organitza el moviment obrer que acaba amb la revolució (1848) i una dura repressió. La I Internacional (Londres, 1864), dóna un nou impuls al sindicalisme i dota a aquest sector de dues ideologies bàsiques: marxisme i anarquisme. A Espanya, hi ha un endarreriment en la introducció industrial, les primeres manifestacions són de caràcter ludista. La primera vaga general es fa a Barcelona (1855) on deu anys més tard es celebra el primer congrés obrer. Però Espanya resta contínuament sotmesa a la clandestinitat dels moviments obrers i sindicals, fet que provoca un endarreriment perpetu en aquests àmbits. Fins el 1879 no es crea el Partit Socialista Obrer Espanyol, per obra de Pablo Iglesias, el qual va contribuir a expandir el pensament marxista a l'estat espanyol. Al 1888 va crear la UGT, però res va ser fàcil, per un costat hi havia la força anarcosindicalista, la qual aconsegueix tenir molta força a Catalunya i Andalusia, i per l'altre la repressió estatal.

Amb la mort de Marx, Engels continua expandint el marxisme arreu del món, un cop mort ell, el marxisme es divideix en dues opcions:

- Bernstein (1850-1932): es va donar compte que els anys passaven i el

⁶⁰ Schumpeter, J.A.. *Capitalisme, socialisme i democràcia I*. (1989). Barcelona. ED. 62. p.38

capitalisme no evolucionava cap on havien previst Marx i Engels, sinó que cada cop semblava que anés incloent a la classe obrera, la qual no era tant pobra com havien previst. Va començar a qüestionar el marxisme i crear una nova tesis anomenada revisionisme, la qual pretenia estendre el socialisme a tots els sectors de manera gradual i amb prudència. El seu gran concepte era la democràcia, no creia amb la caiguda del capitalisme però sí amb la força del moviment obrer. Pensava que els obrers no arribarien mai a fer la revolució.

- Vladimir Illich Uliánov, “Lenin” (1870- 1924): revolucionari des de ben jove, va estudiar profundament tot el moviment socialista, amb una base de pensament marxista, fa les seves pròpies aportacions que reben el nom de leninistes. Pensava que era important crear un nou estat socialista a Rússia i pensava que la millor manera de fer-ho era amb revolucionaris professionals, fer la revolució per al poble, però no amb l’ajuda del poble. Al 1914, en el context de la I Guerra Mundial, de vagues, protestes, va començar a fer campanya per transformar la guerra en una revolució de tot el proletariat. El 1917, amb la revolució del febrer, abdica el tsar, entra un govern liberal, que ell (al capdavant del bolxevics) fa caure i aconsegueixen el poder. Inicien dures represàlies contra rics, catòlics i opositors duent a terme el Terror Roig. Immersos en tantes escenes bèl·liques, la classe obrera de Rússia estava en procés de desballestament, havia quedat reduïda a un terç en qüestió de 4 anys (1917-1921), molts treballadors havien abandonat la fàbrica per formar part de l'Exèrcit Roig, hi havia molta desocupació, les famílies havien tornat al camp i l'economia havia disminuït considerablement amb un estat de fallida total.

El 1919, crea la III Internacional, aquesta coneguda com la Internacional Comunista, Lenin va posar sobre la taula la necessitat que la resta de països europeus instauressin el règim comunista i d'aquesta manera es pogués enderrocar el capitalisme a tot occident. Fet que no va arribar a produir-se.

Amb Lenin mort, puja al poder Stalin, el qual governa sota un règim que va comptabilitzar milions de morts, amb una dictadura de partit únic, basada en la

nacionalització total de l'economia, molt centralitzada amb plans quinquennals, el qual va desembocar a una ràpida industrialització i una col·lectivització agrícola. Així la URSS, va passar de ser una societat majoritàriament agrària a una de les potències industrials més grans a nivell mundial. Després de superar una altra guerra, va dur a terme una reconstrucció del país amb un predomini de l'arquitectura stalinista i un exitós programa de desenvolupament nuclear soviètic que el convertia amb la segona potència mundial d'armes nuclears.

Als EUA, el pensament socialista no arribar a collar com ho fa a l'Europa i Rússia del moment, allí Samuel Gompers, considerava que la millor manera d'activar al socialisme és mitjançant els propis treballadors, a través d'ells mateixos i els sindicats, sense intel·lectuals al capdavant del moviment, el sindicalisme pur i simple, utilitzant les vagues i tots els instruments possibles per aconseguir millores laborals i socials per a la classe obrera.

Després de la II Guerra Mundial el comunisme rus s'estén per l'Europa Oriental, Corea i Xina. Al tercer món el socialisme surt com el nou camí de progrés econòmic. A Europa, un altre tipus de socialisme, molt diferent al radicalitzat pel comunisme, agafa protagonisme i es defineix com: la socialdemocràcia,. I amb tota aquesta diversitat dintre del concepte del socialisme, a finals dels anys 70 el 60% de la població mundial estava sota governs socialistes, ja fossin comunistes, socialdemòcrates o del nou socialisme mobilitzat a l'Àfrica.

Segons el Diccionari Manual de la Llengua Espanyola, socialdemocràcia ho podem definir com “corrent política moderada dintre del socialisme que defensa que la transformació de la societat es pot dur a terme des de la democràcia parlamentària i no necessàriament des de la revolució”. Aquest moviment sorgeix a Europa a finals del s. XIX i principis del s. XX, inicialment estava encapçalat pels partits polítics obrers i es basa amb l'ús del parlament i les eleccions per guanyar pes davant el capitalisme. El seu objectiu és “impulsar el major nombre de reformes socials possibles a favor dels més dèbils dintre del mateix Estat. Això amb perspectiva de construir un Estat social i

democràtic que garanteixi els drets i el benestar de la majoria, sense necessitat d'abolir-lo". Aquest ja era el plantejament de Bernstein amb el seu revisionisme, per tant, es pot considerar un dels pares de la socialdemocràcia.⁶¹

Econòmicament els socialdemòcrates accepten el sistema d'economia de mercat, sempre i quan hi hagi intervenció de l'Estat amb la finalitat de garantir llibertat econòmica i equilibri. Aquest ha estat un concepte que ha anat fluctuant en funció dels esdeveniments econòmics, així doncs, amb la globalització, la socialdemocràcia originària del marxisme, passa a ser clàssica amb el liberalisme i finalment es considera una tercera via possible entre el neoliberalisme actual i la socialdemocràcia clàssica que a dia d'avui ha quedat obsoleta.

4. COM AFECTA LA GLOBALITZACIÓ A LES RELACIONS LABORALS

En un sentit general, el concepte globalització, el podríem associar a un procés, a través del qual, degut a la creixent comunicació i interdependència entre els diferents països del món, s'unifica el mercat, les societats i les cultures. Conseqüentment, es pot distingir un augment en la integració entre diverses regions del món i la repercussió del nivell d'aquesta integració a les noves condicions socials i econòmiques dels països⁶².

Per situar-nos en context cal indicar que la globalització realment correspon a un canvi de mentalitat, on es passa de tenir com a base una economia amb una vocació principalment industrial, a una altra manera de veure aquesta economia, on es prioritza l'activitat econòmica realitzada sota la desreglamentació financera i la implantació de

⁶¹ Fundación de la Socialdemocracia de las Américas. *Que és la socialdemocràcia..Prncipios y valores de la tercera vía.* (2006), 1a edició electrònica, p.33

⁶² Gadea, E. *Cooperativismo y globalización.* (2006). Boletín de la Asociación Internacional del Derecho Cooperativo, p. 49-62

noves lògiques referents a la circulació de capital. Així doncs, es pot arribar a considerar la globalització com un fenomen d'ordre cultural.⁶³

Cap a la meitat de la dècada dels anys vuitanta, aquest concepte va entrar en força dintre del llenguatge econòmic. En aquell moment calia definir un conjunt de circumstàncies i situacions que s'esdevenien fruit del canvis que es mostraven al capitalisme d'aquell moment. Les relacions comunicatives i d'interdependència entre els diversos països del món, unificava els mercats, les societats i les cultures.

Aquesta idea d'homogeneïtzar cultures i crear-ne una de nova universalista per sobre dels valors identitaris, és una visió que segons Manuel Castells “no és més que una continuació del que han estat els dos grans racionalismes sobre els quals es fonamenta culturalment i ideològicament el món contemporani: el racionalisme liberal i el racionalisme marxista”, considera que al igual que la globalització que estem patint en aquests moments, aquest dos fenòmens també eren reticents a premisses identitàries pròpies de cada nació, el seu objectiu era, per a uns el del ciutadà del món i per als altres “l'homo sovieticus”.⁶⁴ Ara, ens trobem amb un híbrid de tots dos models, sobretot a Europa, on les identitats es titllen de sospitoses, perilloses i amb molta probabilitat fonamentalistes.

Aquest concepte aterrava al món econòmic amb una definició inicial, que indicava que s'havia d'entendre com globalització “la liberalització completa i imparabile dels mercats de tot el món. El mercat estava a punt de ser un de sol i d'àmbit mundial, ja que desapareixien de la faç de la Terra totes les barreres i legislacions que posaven traves a la lliure circulació de tota mena de mercaderies, des del mateix treball fins als capital, i en conseqüència estaríem assistint al naixement d'una economia global o mundialment integrada.”⁶⁵

⁶³ Abèlés, M. *De la globalització al global-polític* (2007) Revista d'Etnologia de Catalunya, Num.30, pag.10

⁶⁴ Castells, M. *Globalització i identitat* (2004). Revista Idees. Num. 21, pag 18

⁶⁵ Van den Eyne, A. *Globalizació. La dictadura mundial de 200 empreses* (1999) Barcelona,

Amb aquesta definició inicial se'n pot extreure el concepte de liberalització de mercats, obertura de barreres, d'aranzels, polítiques que faciliten la lliure circulació de mercaderies, i com a conseqüència, de forma intrínseca i inevitable, cal destacar la pèrdua de poder dels Estats.

Després de la II Guerra Mundial, va haver-hi una època de millora permanent de les condicions de treball i vida sobretot dels ciutadans europeus, es tractava d'un ordre social configurat com una “relació salarial políticament regalada”. L'origen d'aquesta relació es basava en la intervenció de l'Estat en el model econòmic, amb la seva actuació, aquest evitava els efectes negatius de la implantació del capitalisme liberal de l'època anterior.

L'Estat, durant anys fou el responsable de controlar les tensions socials, i ho feia com a “govern de l'economia”, en aquells moments un Estat podia fer-ho, les economies eren nacionals, i les relacions laborals amb l'exterior, en cas que n'hi haguessin eren controlables.⁶⁶ Es tractava de cohesionar la societat, en aquells moments era possible fer ús de l'estat per equilibrar la situació: estabilitzar l'ocupació, reduir la desigualtat social, encarregar-se de la seguretat pública i protecció social i l'Estat actuava amb una sèrie de normes, de legalitat que feia possible aquesta cohesió, el poder arribar a un equilibri entre capital i treball assalariat, on el capitalisme era el sistema econòmic que s'impulsava, però a canvi l'Estat, a través de polítiques socials i la creació de l'Estat del Benestar, regulava tota una sèrie de situacions que condicionaven favorablement les relacions laborals dels treballadors, vetllant per la integració de la classe assalariada.

Tot això, estava vinculat i gestionat amb el suport dels sindicats, els quals històricament portaven anys reivindicant el dret a una existència pròpia i digna, i ho

Edicions de 1984, p.7

⁶⁶ Prieto, C. *Globalización económica, relación de empleo y cohesión social* (1999) Revista Papers, Num. 58, pag.15

feien amb lluites constants. Amb el temps, aquest subjecte passa a ser legalitzat i posteriorment a formar part implicada directament amb les negociacions a nivell estatal. De fet, és la pròpia CE qui els reconeix com actors centrals d'aquell ordre social polític, quan indica que els acords que prenen les organitzacions sindicals amb altres acords socials, tenen valor de norma pública. Per tant, en aquesta relació salarial políticament regalada els sindicats esdevenen un component essencial.⁶⁷

A finals dels anys setanta i principis dels vuitanta, s'havia arribat a assolir un nivell d'ordre social important, evidentment que encara hi havia mancances d'igualtat entre ambdues parts de la relació laboral, però els nivells aconseguits es podien considerar òptims. En la majoria de països europeus, l'Estat controla entorn el 50% del PIB i un 25% l'inverteix en despesa social, o amb l'Estat del Benestar. Semblava que s'havia arribat a "l'equilibri -polític- entre els imperatius econòmics i la justícia social" OIT (1997:235)

Paradoxalment, aquesta situació passa a ser completament diferent als anys noranta. A partir d'aquest moment ens trobem amb una taxa d'atur europea del 10% i espanyola sobre el 20%, per tant, el propòsit de la plena ocupació queda lluny de fer-se realitat.

Les condicions de treball i ocupació cada cop es deterioren més: intensificació del ritme, augment del temps de treball, salaris mitjans congelats, augment dels accidents laborals. La protecció social cada cop és més vulnerable, el paper dels sindicats és el de realitzar negociacions de consens, és a dir, s'accepta una condició en efectes negatius per al treballador a canvi de mantenir-ne una de favorable, així per exemple s'accepta congelar els salaris a canvi de mantenir-los. I tot aquest canvi, el podem condicionar en gran part a la globalització.

⁶⁷ Prieto, C. *Globalización económica, relación de empleo y cohesión social* (1999) Revista Papers, Num. 58, pag.17

Aquesta nova manera d'entendre la economia ha avocat als estats a cedir tot aquest poder controlador del que gaudia per poder equilibrar les relacions laborals, i han cedit perquè no han tingut alternativa possible, ja que l'economia que fins ara es movia amb termes Estat-nació, ara s'ha transformat amb una economia mundialitzada, i per tant, incontrolable al seu nivell.

Així, la relació salarial políticament regulada ara passa a convertir-se en una relació salarial políticament desregulada⁶⁸, s'han trencat els fins d'integració social aconseguits en l'etapa anterior.

Però, la realitat és que aquesta nova manera de veure l'economia, globalitzada, realment s'ha fet efectiva perquè les multinacionals i també aquests governs han actuat. Manuel Castells afirma: “ els Estats, per tal de manejar la globalització i intervenir-hi, són els que realment l'han impulsat. No és cert que només siguin globalitzadores les multinacionals. Els globalitzadors han estat els Estat-nació, que han liberalitzat i desregulat, alhora que es disposava de la infraestructura tecnològica per desenvolupar la globalització”⁶⁹, per tant, han canviat el rol, han deixat enrere la seva base històrica i el seu paper de representació legítima política.

Amb aquesta mateixa línia, Gadea és explícit quan diu que “tampoc es pot girar l'esquena a la realitat i negar el paper de les multinacionals i del governs de les grans potències per a que la globalització discorri per determinades lleres, fonamentalment en l'econòmic”.⁷⁰

⁶⁸ Gu Banco Mundial *Que és la globalización* (2000) Abril, PREM Grupo de políticas económicas y Grupo de economía para el desarrollo.

⁶⁹ Castells, M. *Globalització i identitat* (2004). Revista Idees. Num. 21, pag 21

⁷⁰ Gadea, E. *Cooperativismo y globalización*. (2006). Boletín de la Asociación Internacional del Derecho Cooperativo, p. 49

Dintre del concepte globalització, caldria diferenciar el de globalització econòmica. Si és cert que la globalització bàsicament s'associa a conceptes monetaris, hi ha molts altres temes que han estat globalitzats i res tenen a veure amb l'economia.

Un dels efectes més visibles de la globalització, és que “genera una exacerbació de les desigualtats, principalment entre nord i sud, una desestructuració dels teixits socials i culturals tradicionals”.⁷¹ I aquest distint grau de participació en la globalització segons països, per als països més pobre i menys desenvolupats, el problema no és precisament el fet de que la globalització encara els faci més pobres, sinó l'amenaça de quedar-ne exclosos.⁷²

Aquesta bipolarització, per exemple ha dut a la creació d'entitats com les Organitzacions No Governamentals (ONG), les quals inicialment orientaven les seves activitats a l'ajuda del Tercer Món i als problemes dels seu desenvolupament”⁷³. Amb aquestes organitzacions, és evident que hi ha una globalització de la informació, de la comunicació, del voluntariat, una solidaritat en xarxa. Hi ha una necessitat de proporcionar a zones desafavorides mundialment, els recursos que altres països disposen per evolucionar a tots els nivells. Sense una globalització, un coneixement dels problemes, molts d'ells de caràcter global, moltes d'aquestes ONG no existirien.

Ara, aquestes ONG, aconsegueixen tenir un paper molt important en àmbits tant diversos com poden ser: el medi ambient, l'economia, les accions humanitàries, amb la característica de tenir una fluïdesa i una agilitat que contrasten amb les rigideses tradicionals de les estructures d'Estat.⁷⁴

⁷¹ Abèlès, M. *De la globalització al global-polític* (2007) Revista d'Etnologia de Catalunya, Num.30, pag.13

⁷² Gu Banco Mundial *Que és la globalización* (2000) Abril, PREM Grupo de políticas económicas y Grupo de economía para el desarrollo

⁷³ Carreras Roig, L. *Es subsector empresarial no financiero de la economía social. La fiscalidad de las sociedades cooperativas, sociedades laborales y sociedades agrarias de transformación*. (2008). Tesis doctoral, URV, p.22

⁷⁴ Abèlès, M. *De la globalització al global-polític* (2007) Revista d'Etnologia de Catalunya, Num.30, pag.14

Però si ens centrem amb el terme globalització econòmica, el podem entendre com una fase d'expansió del sistema capitalista, caracteritzat per: una obertura dels sistemes econòmics nacionals, un augment del comerç internacional, una expansió dels mercats financers, una reorganització espacial de la producció i una constant cerca d'avantatge competitiu respecte la competència.

Aquesta economia globalitzada, amb les característiques citades, porta implícitament una sèrie d'efectes negatius, com són: l'abaratiment de la mà d'obra i la fugida dels beneficis econòmics a llocs de producció, i com a conseqüència la concentració d'aquests bàsicament a Unió Europea, Estats Units i Japó, per tant, hi ha qui veu la globalització com la nova cara del imperialisme⁷⁵.

L'economia mundial actual, la podem considerar a nivell genèric globalitzada, però de fet, únicament és el nucli d'aquesta economia, el que ho està:

- És global en el comerç internacional: cada cop ocupa un lloc més important a nivell mundial.
- Està globalitzada la producció de béns i serveis.
- La ciència i la tecnologia estan globalitzades a través de xarxes mundials que afavoreixen el creixement de la riquesa
- La comunicació actualment és bàsicament global: en el controls financers, en els controls tecnològics. De fet, únicament 7 gran grups de comunicació controlen el 50% del material audiovisual i totes les notícies que es difonen. La fórmula de negoci està globalitzada, i després, aquesta es relaciona amb les diferents cultures i identitats. Aquesta capacitat de control fiable de capitals no seria possible sense una comunicació globalitzada i les noves tecnologies.

⁷⁵ Gadea, E. *Cooperativismo y globalización*. (2006). Boletín de la Asociación Internacional del Derecho Cooperativo, p. 50-51

Econòmicament parlant, tampoc es pot afirmar que tot estigui globalitzat, de fet, Castells afirma que, de fet “només ho està el cor de l'economia”, així la força de treball, per exemple, no està globalitzada.

El total d'empreses multinacionals i les seves xarxes auxiliars, donen feina a un total de 200 milions de treballadors, que si els comparem amb els 3.000 milions de persones que treballen a tot el món, no és gaire. Però també cal tenir en compte que aquests 200 milions representen el 40% del producte brut mundial, per tant, tot el que vingui d'aquest sistema de producció afectarà a la resta d'una manera important.⁷⁶

Sota aquesta teoria, la Unió Europea, és la creació, segons Castells d'un Estat-xarxa, on la relació amb la gestió política institucional depèn dels governs Estat-nació, que més o menys treballen plegats. S'han creat estructures supranacionals (OTAN, OMS,...), amb això els Estats-nació no desapareixen, però sí que és cert que cedeixen sobirania a l'Estat-xarxa creat i del qual en formen part, amb la finalitat de gestió tots aquests temes que es treballen de manera global: el medi ambient, els drets humans, problemes de salut..., en el sí de tots els estats membres, i per tant, deixen de tenir la gestió de la presa de decisions sobre els mateixos.

D'aquesta manera, la globalització econòmica té dues vessants:⁷⁷

- la incloent: qualsevol Estat, govern, empresa, farà el possible per accedir a aquesta xarxa global, perquè si no ets a dintre no existeixes,
- la excloent: si et mantens fora, s'elimina qualsevol opció d'inversió de capital financer o de tecnologia del país, no es genera desenvolupament i per tant es queda marginat a l'òrbita externa de la globalització.

Amb aquesta globalització assentada a gran part de l'esfera mundial: principalment Europa, EUA i Estat Àrabs, , les normes dels intercanvis passen a ser

⁷⁶ Castells, M. *Globalització i identitat* (2004). Revista Idees. Num. 21, pag 19

⁷⁷ Castells, M. *Globalització i identitat* (2004). Revista Idees. Num. 21, pag 21

regulats completament pel mercat, s'accentua la pressió de la “mà invisible” que definia Adam Smith, aquella mà que de manera natural regulava el sistema de mercat, a través de l'oferta i la demanda.⁷⁸

La globalització ha creat un nou escenari econòmic, on el lliure comerç, la mundialització de la comunicació, de la informació, les noves tecnologies, etc., han dut a les empreses a tenir un sentit competitiu extrem, actualment el primer requisit imprescindible a superar per qualsevol empresa és el seu competitiu dintre del seu propi mercat.

Ara, amb aquesta concepció de l'economia, tal com descriu Marc Abèlés: “els treballadors es veuen atrapats en un dilema: o bé accepten els sacrificis que els determina l'empresa o bé aquesta desapareixerà, pura i simplement. Més enllà d'aquest xantatge recurrent, allò que fa més fràgils les persones, és la percepció d'una extraordinària proximitat del defora, fàcilment identificable, tant si es tracta d'un país d'Europa de l'Est com d'un d'asiàtic”⁷⁹

Davant d'aquesta especulació competitiva, les cooperatives es veuen amb la necessitat d'obrir-se al mercat, “amb la finalitat legítima de seguir essent el instrument de resistència de la societat civil davant el repte de la competència global”.⁸⁰

Tal com indica J. Fernández, la tendència monopolística de la majoria dels mercats es pot comprovar observant l'oferta i la demanda, “unes vegades l'oferta i les altres la demanda es troben pròximes al monopoli i l'altra vessant, demanda o oferta, és

⁷⁸ Abèlés, M. *De la globalització al global-polític* (2007) Revista d'Etnologia de Catalunya, Num.30, pag.10

⁷⁹ Abèlés, M. *De la globalització al global-polític* (2007) Revista d'Etnologia de Catalunya, Num.30, pag.10

⁸⁰ Carreras, L. *Consideraciones en torno al posible carácter mercantil de las sociedades cooperativas y acerca de las limitaciones a la realización de operaciones con terceros no socios de estas entidades*(2011). REVESCO, Num. 106, p.64

massa dèbil per a influir sobre els preus i les quantitats. Doncs bé, la observació del moviment cooperatiu a la història i en l'actualitat ens rebel·la que les cooperatives són associacions de persones (consumidors, treballadors o empresaris) que pertanyen a la vessant dèbil del mercat que explota una empresa de la vessant forta, en la que compren, venen o treballen.⁸¹

Aquesta obertura de les cooperatives al mercat, ha estat promoguda a nivell legal a través d'una nova Llei, la qual posa a disposició de les cooperatives una sèrie d'instruments legals que faciliten el seu accés al mercat, i d'aquesta, manera poder competir amb les empreses capitalistes convencionals, però tal i com esmenta Carreras, “sota el paràmetre de democràcia, igualtat i solidaritat, sense que això comporti una pèrdua d'identitat, qüestió que sempre sorgeix quan una institució evoluciona” . Una solució per ser competent dintre d'aquest mercat, que l'autor planteja a aquest article, passaria per reduir les restriccions que les cooperatives tenen en el moment de treballar amb tercers. S'entén que aquesta lliure realització d'operacions amb tercers, junt amb el manteniment de la protecció fiscal que gaudeix la cooperativa, afavoriria la supervivència de la cooperativa i l'enfortirà empresarialment parlant.⁸²

A banda d'aquests nous instruments legals, les cooperatives es basen en un principi, que per si sol afavoreix la supervivència de les cooperatives dintre d'aquesta cooperativa capitalista globalitzada: el principi de cooperació entre cooperatives.

Amb aquest principi, les cooperatives tenen la possibilitat d'unir esforços davant el mercat competitiu al que es troben. Tenen la possibilitat de crear xarxa i llaços horitzontals d'unes cooperatives amb les altres, reforcen posicions dintre els mercat, abarateixen costos als mancomunar-los. Això els permet donar suport, confiança i seguretat en el moment d'aconseguir que petites empreses puguin disposar de la infraestructura necessària per arribar i disposar d'economies d'escala. Tots aquest

⁸¹ Ferndez, J. *Empresa Cooperativa y Economía Social* (1992) Barcelona, PPU, SA, pag. 60

⁸² Carreras, L. *Consideraciones en torno al posible carácter mercantil de las sociedades cooperativas y acerca de las limitaciones a la realizacion de operaciones con terceros no socios de estas entidades*(2011). REVESCO, Num. 106,

factors afavoreixen a les cooperatives de manera que, resulten ser molt més competitives, que de fet, tal com hem esmentat anteriorment, és el principal objectiu dintre de l'actual economia mundial⁸³.

Seguint amb el mateix criteri dels principis i valors cooperatius que defineixen aquestes entitats, les cooperatives també juguen en avantatge respecte les empreses capitalistes convencionals, amb allò referent a la innovació social.

Actualment una manera de ser eficaçment més competitiu, és a través de la innovació social, és a dir, de la implicació de les persones a la pròpia organització. La innovació social, és un procés que afectarà el funcionament del factor humà d'una empresa, alternant les capacitats, i proporcionant a l'empresa unes avantatges competitives sostenibles, molt difícils de ser imitades per la competència.

Moltes empreses a dia d'avui, amb la finalitat de formar part d'aquest mercat competitiu i globalitzat, duent a terme innovació social, la qual habitualment va lligada en aspectes de responsabilitat social cooperativa: transparència informativa, foment de la participació activa dels treballadors i consumidors en les decisions empresarials, polítiques d'igualtat de gènere i introducció dels principis democràtics en al gestió empresarial, per tant, tal i com es pot comprovar, les empreses capitalistes convencionals, per aconseguir quota de mercat, aproximen les seves polítiques d'empresa als valors i principis cooperatius.

Ara, les Empreses Cooperatives i de l'Economia Social (ECES), també busquen adaptar-se al nous reptes de l'entorn i aconseguir d'aquesta manera, nous segments del mercat, com poden ser:

- l'Acció Social i Serveis Socials

⁸³ Saz, Ma I. *Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico* (2008). REVESCO, Num. 94, pag. 64

- la Inserció laboral
- les activitats de Desenvolupament Local i Rural
- la Banca ètica.⁸⁴

La competència esdevé molt dura i el lideratge que les ECES havien aconseguit durant la dècada dels anys vuitanta entorn l'acció social, els serveis socials i la inserció laboral, en l'actualitat s'ha anat perdent degut a la forta competència en aquest mercat, amb la introducció al sector de grups empresarials en forma de Societat Anònima.

Amb aquesta mateixa línia, García-Gutiérrez, indica que el fet de prendre part d'una certa activitat incrementa la productivitat, i a la vegada la competitivitat pel fet de sentir-se el treballador partícip de l'organització de l'empresa. En una cooperativa, el compromís per part del soci facilita un alt nivell d'ocupació de les estructures técnico-productives i de comercialització. Aquesta lleialtat del soci dota a la cooperativa d'uns recursos interns de caràcter intangible, que representen un gran avantatge competitiu.

A mesura que els mercats es fan més oberts i les estructures sectorials més transparents, les fonts clàssiques sobre la competència basades amb l'estructura del sector, perden eficàcia i els factors interns adquireixen una major rellevància.⁸⁵

La globalització porta a les empreses, i sobretot a les cooperatives, a tenir que estar en constant actualització, reinvenió i adaptació als nous reptes que prepara el mercat, sempre seguint els principis i valors cooperatius i potenciant-los, ja que cal considerar que són per elles una fortalesa molt important.

⁸⁴ Sanchís, J.R.; Campos, V. *La innovación social en la empresa. El caso de las cooperativas y empresas de la economía social en España* (2008) Economía Industrial, pag.190-191

⁸⁵ Moyano, J., Puig, F., Bruque, S. *Los determinantes de la competitividad en las cooperativas*. (2008) CIRIEC, Num. 61, p.236

5. EL TERCER SECTOR

Lluís Carreras, en la seva tesi, fa esment al fet que fins al moment la divisió de la doctrina quan a classificació de l'economia es basava en dos grans eixos: el propi de l'economia capitalista basada amb la propietat privada, i el referent a l'economia pública, la qual girava entorn el capital públic, però “la realitat s'ha encarregat de refusar aquesta delimitació simplista al revelar l'existència de nombroses entitats que difícilment encaixen en ambdós sectors i que configuren, per exclusió, el que es pot denominar Tercer Sector”⁸⁶.

Són moltes les etiquetes que defineixen aquest concepte, a Alemanya s'identifica com 'empreses d'interès general', a Bèlgica es coneix com 'economia col·lectiva', a Israel 'economia obrera', altre prefereixen etiquetar-la com 'tercera via' i altres com 'tercer sector', i aquesta última, tot i que a priori sembla una definició despectiva pel fet de tenir un caràcter residual, potser és la més descriptiva a l'hora d'especificar que, de fet, aquesta és una fórmula alternativa a les dues existents fins al moment, la qual:

- 1) “reuneix les virtuts d'ambdós sistemes
- 2) té carència dels seus defectes”⁸⁷

A continuació mostrem un quadre de la composició interna del Tercer Sector⁸⁸:

⁸⁶ Carreras, LL. *El subsector empresarial no financiero de la economía social. La fiscalidad de las sociedades cooperativas, sociedades laborales i sociedades agrarias de transformación*. Tesis doctoral. URV, pag.14

⁸⁷ Fernandez, J. *Empresa cooperativa y economía* . (1992). PPU, S.A., Barcelona, p. 228

⁸⁸ Carreras, LL *El subsector empresarial no financiero de la economía social. La fiscalidad de las sociedades cooperativas, sociedades laborales i sociedades agrarias de transformación*. Tesis doctoral. URV, pag.36

TERCER SECTOR	Entidades con funciones de socialización y política	Sociedad Civil	- Asociaciones de hecho -Asociaciones formalizadas sin actividad económica . de encuentro (deportivas, de ocio, culturales, etc.) . políticas – de reivindicación (asociaciones profesionales, sindicatos, partidos políticos, etc.)
	Entidades con función de producción de bienes y servicios	Subsector no lucrativo de la Economía Social	-Fundaciones -Asociaciones formalizadas con actividad económica -Ciertas cooperativas y mutualidades -Cáritas, ONCE, Cruz Roja -Obras sociales de Cajas de ahorros, empresas, sindicatos, bancos, partidos, parroquias, etc.
	ECONOMIA SOCIAL	Subsector empresarial de la Economía Social	-Cooperativas -Mutuas y mutualidades -Sociedades Laborales -Sociedades Agrarias de Transformación

El capital deixa de ser el centre i objectiu prioritari, les percepcions i finalitat giren entorn un altre eix, el de la satisfacció social aconseguida amb els objectius socials marcats, i aquesta nova percepció de l'economia, porta implícita una nova mentalitat a nivell cultural.

Aquesta la podem considerar la fórmula que posa les persones i l'objecte social per davant del capital, donant la possibilitat d'una adhesió voluntària i oberta dels seus membres, que el control sigui democràtic com també la presa de decisions, que defensa els principis de solidaritat i responsabilitat i que aplica els seus excedents al seu objecte social.⁸⁹

⁸⁹

Martínez Gallego, F.A., *Esperiot d'Associació. Cooperativisme i mutualisme laics al País*

5.1. L'Economia Social

Podem definir com economia social aquella composta per un seguit d'empreses i entitats que no les podem incloure dintre del sector privat convencional ni les podem incloure dintre de l'àmbit públic. Les empreses que formen part d'aquest concepte, tenen una característica en comú i és que incorporen als seus objectius, fins de caràcter social, és a dir, que beneficien a la societat en el seu conjunt, sense aspirar a maximitzar el seu benefici personal exclusivament.

Al quadre anterior, sobre la composició interna del Tercer Sector, podem veure com l'economia social en forma part i d'una manera important, ja que dintre de l'economia s'agrupen un seguit d'organitzacions i empreses d'economia social, que representen una part molt significativa del Tercer Sector, tant a nivell de l'àmbit econòmic, com social. El quadre deixa clara una divisió interna de l'Economia Social en dos subsectors: en funció de si hi ha o no ànim de lucre, cada organització queda delimitada a un àmbit i una classificació.

Aquesta economia social planteja superar el model capitalista dels grans monopolis i al mateix temps la centralització de l'Estat, perquè amb ella únicament s'aconsegueix extreure poder de la societat, actuant com a delegat de la mateixa.

Per tant, les empreses de l'economia social, les que opten pels tercer sistema dels descrits anteriorment, segons el professor Barea “són aquelles que actuen al mercat amb la finalitat de produir béns i serveis, on la distribució del benefici i la presa de decisions no resta directament lligada amb el capital aportat de cada soci; el pes i la

presa de decisions és igual per a tots els socis i no en funció del capital aportat per cadascun d'ells”⁹⁰.

En un article que es va publicar a CIRIEC , Baarea detalla i exemplifica clarament aquesta diferència, en criteris del món capitalista “hi ha una relació directament proporcional entre la possessió del capital i la presa de decisions a l'empresa”, així doncs, exemplifica el cas d'una societat capitalista on el soci que tingui en propietat un 10% de capital de la societat, li correspon també el mateix tant per cent (10%,) de representació de l'empresa i al consell administratiu. Fet, que puntualitza ser completament diferent en l'economia social, on “un home, un vot”, és a dir, que “les decisions no depenen de l'aportació de capital. Tot soci de l'empresa és copropietari d'ella i per tant, la seva opinió té tant pes com la de l'altre propietari, inclòs si el capital aportat no és el mateix”⁹¹.(10)

Monzón perfecciona aquesta definició afegint que: “les empreses d'economia social es caracteritzen per la finalitat dels serveis als seus membres o a l'entorn, l'autonomia de la gestió, els processos de decisió democràtica i la primícia de les persones i el capital en el repartiment de les rendes”⁹².

5.1.1 El Cooperativisme i les cooperatives

Actualment, les cooperatives estan guanyant molta quota de mercat, amb la crisi i tots els esdeveniments socials que s'estan generant degut a la taxa alta d'atur, els desnonaments, l'augment de la pobresa i les dificultats socials en general del moment que estem vivint, fan d'aquesta forma empresarial un possible sortida i una possible solució als problemes col·lectius de la societat. Han augmentat considerablement les cooperatives d'iniciativa social, i tot i que actualment aquestes resten gestionades per

⁹⁰ Fernandez, J. *Empresa cooperativa y economía* . (1992). PPU, S.A., Barcelona, p. 293

⁹¹ Barea, J., *Concepto y agentes de la Economía Social*. (1990). CIRIEC- España. Num. 8 Octubre. Pag. 112

⁹² Fernandez, J. *Empresa cooperativa y economía* . (1992). PPU, S.A., Barcelona, p. 293

professionals molt qualificats en cadascun dels seus sectors, l'esperit associatiu, els valors i principis que inicialment els treballadors assalariats de la Rochdale van especificar, encara a dia d'avui resten presents.

Tal com explica Francesc Andreu Martínez, ara efectivament, amb aquesta “tendència a la professionalització de les cooperatives, sovint entren en confrontació amb les xarxes de distribució privades o aconsegueixen introduir pals en la roda de les formes oligopolístiques d'organització de mercats. De manera que són entitats empresarials diferents” i davant d'aquest procés, alguns pensen que aquests principis i valors iniciats a la Rochdale s'han desnaturalitzat.

Martínez davant aquest concepte indica que el cooperativisme “no és una qüestió de principis. És una qüestió d'experiència, de context i, òbviament d'idees. Avui com ahir. En el passat, al mateix temps que alguns reformadors socials pensaven en el cooperativisme com a forma d'integració de la classe treballadora en la nova societat de mercat, els defensors del mercat se sentien enutjats per l'existència de mutualitats i cooperatives que, en el fons, influïen sobre la relació entre el capital i el treball, que ells volien conduïda per la *mà invisible* i no controlada per *coalicions* de treballadors”⁹³

Si ens centrem amb el concepte de cooperativa, aquestes són un “model d'empresa” catalogat dintre de les entitats i associacions que engloben el concepte d'economia social, de fet, les cooperatives, junt amb les mutualitats, al llarg de la història han esdevingut la punta del iceberg d'aquest concepte.

Si busquem una definició del concepte cooperativa, inicialment podem partir del que ens ofereix la Llei catalana de cooperatives: la Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives, que al seu art.1 diu: “les cooperatives són societats, amb plena autonomia

⁹³ Martínez Gallego, F.A., *Esperit d'Associació. Cooperativisme i mutualisme laics al País Valencià. 1834-1936*. (2010). Universitat de València. València, p. 35

i sota els principis de lliure adhesió i de baixa voluntària, amb capital variable i gestió democràtica, que associen persones físiques o jurídiques que tenen necessitats o interessos socioeconòmics comuns, amb el propòsit de millorar la situació econòmica i social de llurs components i de l'entorn comunitari, fent una activitat empresarial de base col·lectiva, en la qual el servei mutu i l'aportació pecuniària de tots els membres permetin de complir una funció que tendeix a millorar les relacions humanes i a posar els interessos col·lectius per damunt de tota idea de benefici particular”.

6. LES RELACIONS LABORALS A LES EMPRESES MERCANTILS I A LES SOCIETATS COOPERATIVES

6.1 Les relacions laborals a les empreses mercantils.

Per explicar les relacions laborals dintre les societats mercantils, primer fora convenient establir una definició del concepte societat mercantil, i a la vegada tenir clar quines societats s'engloben dintre del concepte.

Inicialment creiem que és convenien partir del concepte de societat, i es considera societat el contracte a través del qual, vàries persones físiques i/o jurídiques acorden realitzar aportacions per aconseguir un fi comú. Aquestes societats es regiran a través d'una norma interna com són els estatuts, els quals hauran d'estar sotmesos a la legislació que li serà d'aplicació en cada cas.

Històricament el concepte de societat o contracte de societat, s'ha considerat oposat al de contracte de treball, però de fet aquest concepte societari no ha estat més que una evolució i adaptació als problemes laborals que s'han anat produint des de la Revolució Industrial fins a l'actualitat. Podem considerar que el sistema societari com

una alternativa per superar l'antagonisme entre capital i treball , una combinació entre aquests dos conceptes per aconseguir un fi comú.⁹⁴

La societat mercantil es pot definir com aquella que té com a objectiu la realització d'actes de comerç, o en general, que resta subjecta al dret mercantil. Aquestes societats tenen el seu origen quan dues o més persones decideixen fer aportacions i crear un capital social, mitjançant un contracte, amb el qual es realitzarà l'activitat comercial organitzada i els socis participaran dels beneficis i les pèrdues d'aquesta.

A priori, aquestes societats es podrien confondre amb les societats civils, ja que totes dues estan compostes per dues o més persones i totes dues disposen d'un capital social, però hi ha una distinció bàsica i és que en una societat mercantil l'objectiu principal és aconseguir beneficis a través de l'activitat purament mercantil, comercial, en canvi les societats civils, terme usat habitualment per referir-se a totes les entitats englobades dintre del Tercer Sector, es creen en base a uns principis i valors (desenvolupats en el capítol anterior) i amb uns objectius i finalitats molt més amplis i en benefici de la comunitat.

En ocasions s'utilitza aquest terme de societat civil per referir-se a tot l'àmbit econòmic que queda fora del sistema liberal- capitalista i fora també de l'àmbit econòmic que avarca el sector públic.

De fet, si agafem el terme de societat civil, en el sentit més conceptual, aquest comprem tal com diu Carreras: “ el conjunt d'institucions socials, mercats i associacions voluntàries i a l'esfera pública de la vida social, però exclou taxativament les institucions estatals de control directe per part de l'Estat. La societat civil, en aquest sentit restringit, és tot allò que no pertany directament a l'apartat de l'Estat i comporta

⁹⁴ Desdentado, A., Desdentado, E. *En los límites del contrato de trabajo: administradores y socios* (2009). Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración,

una distinció bàsica entre allò estatal (amb tota la maquinària administrativa) i allò privat o al marge d'aquest”.

Així doncs, no n'hi ha prou amb la definició de societat civil per englobar-hi totes aquelles empreses no mercantils i amb autonomia pròpia en vers l'Administració Pública, cal emprar un concepte més ampli, que no giri exclusivament sobre l'eix d'allò públic i allò privat, sinó que també tingui en consideració el seu principal motiu: el d'aconseguir objectius econòmics i socials a la vegada, fomentant la participació ciutadana i garantint responsabilitat comuna entre tots els seus membres en el moment de prendre decisions. I aquests, sí que es el fet distintiu entre totes les societats i organitzacions que formen l'economia social i les diferencien de les societats mercantils.⁹⁵

Englobades sota el model d'economia mercantil, hi ha una sèrie de societats que resten incloses dintre del concepte d'empresa mercantil, i tot i la diversitat dintre la classificació, hem de considerar una sèrie de punts que totes aquestes empreses tenen en comú:

- les societats estan compostes per dos o més membres que s'uneixen per aconseguir un fi comú
- Totes les societats disposen d'un capital social el qual és el resultat del conjunt d'aportacions dels socis. El que variarà en cada tipus de societat serà la quantitat a aportar i la seva composició.
- Totes les societats estan formades bàsicament de:
 1. La Junta General o Asamblea General de Socis: és la reunió de socis o d'accionistes de la societat i el seu màxim òrgan. Té la funció de nomenar i revocar càrrecs d'administradors i auditors, l'aprovació dels comptes, aplicació de resultat de l'exercici

⁹⁵ Carreras, LL. *Es subsector empresarial no financiero de la economía social. La fiscalidad de las sociedades cooperativas, sociedades laborales y sociedades agrarias de transformación*. (2008). Tesis doctoral, URV, pag. 19-20

2. l'Administrador (si és únic), varis administradors (solidaris o conjunts) o bé el Consell d'Administració si es tracta d'un grup més nombrós. És l'òrgan executiu i representatiu de la societat, dur a terme la gestió quotidiana i la representa davant tercers.

Les societats mercantils es poden classificar entre:

- Societat Anònima (SA):
- Societat de Responsabilitat limitada (SRL) o Societat limitada (SL)
- Societat comendatària:
- Societat col·lectiva:
- Societat laboral

Totes aquestes societats es regeixen a través del dret mercantil, un dret que té els seus orígens en el Dret Civil i l'activitat comercial, que ha anat evolucionant al llarg de la història segons ha evolucionat el mercat. Amb forts canvis amb el capitalisme i els socialisme i finalment ara, amb la globalització, la qual ha portat a que cada país, tot i regular interiorment les seves pròpies lleis del comerç, estigui sotmès a complir els tractats de caire internacional.

Per un altre costat, a finals del s. XIX i principis del s. XX, (com ja hem explicat al primer punt del Treball), es va consolidant el Dret del Treball, aquest com una nova disciplina jurídica encarregada d'atendre les relacions derivades de la prestació del treball, les quals no queden cobertes amb tot allò que estipulava el Dret Civil.

Tot i ser aquestes dues modalitats del dret (Dret Mercantil i Dret del Treball) ramificacions del Dret Civil clarament concretades i analitzades, encara avui dia no sempre aquests àmbits d'aplicació estan molt definits, ja que hi ha situacions en que totes dues disciplines poden ser aplicades, per tant, són necessaris criteris molt precisos. Davant una empresa, les relacions jurídiques que es poden esdevenir per l'exercici d'una professió, en ocasions poden ser regulades, en part pel Dret Mercantil i en part pel Dret Laboral, i en circumstàncies per ambdós disciplines.

El Dret Mercantil, tal i com defineix Oscar Hernández: “s'ocupa fonamentalment dels elements patrimonials que componen l'empresa, de com es realitza l'explotació de la mateixa, de l'estatut personal empresari- comerciant (individual o col·lectiu) i de l'activitat externa que l'empresari realitza al mercat per l'intercanvi de béns i serveis”

Al mateix temps, Hernández defineix el Dret del Treball com “el que s'ocupa fonamentalment de les relacions laborals que es produeixen dintre de l'empresa amb ocasió de les activitats de la mateixa, promovent, entre altres objectius, la protecció dels treballadors, la seva representació i la seva participació en els beneficis empresarials i en la negociació de les condicions de treball”.⁹⁶

Davant d'aquestes precisions, podem concloure que les relacions laborals dels treballadors de les societats mercantils, únicament es podran incloure dintre del Dret del Treball, quan el seu contracte compleixi les característiques detallades a l'art.1ET i esmentades anteriorment i no formi part de les activitat que el propi art.1 ET, al seu apartat tercer, exclou de l'àmbit d'aplicació del propi Estatut dels Treballadors, quan:

Al punt f), indica que quedarà exclosa qualsevol “activitat de les persones que intervenen en operacions mercantils a compte d'un empresari o més d'un, sempre que estiguin obligats personalment a respondre del bon fi de l'operació i n'assumeixin el risc i ventura”.

En els casos de treballadors que compleixin els requisits (treball aliè, voluntari, remunerat i sota direcció de l'empresari), tot i formar part d'una societat mercantil, si ells realitzen el seu treball com el podrien realitzar a qualsevol altra empresa “convencional”, doncs la seva relació laboral quedarà sotmesa al Dret del Treball, i com a conseqüència a l'Estatut dels Treballadors, i tal com indicat l'art. 3 ET també a:

⁹⁶ Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM *Historia del Derecho Mercantil*, pag. 54

- les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat
- els convenis col·lectius,
- el propi contracte de treball
- als usos i costums locals i professionals

6.2. Les relacions laborals a les societats cooperatives.

Les cooperatives, com ja hem citat anteriorment, és cert que estan dintre del concepte de societat, de fet són unes de les societats amb més història dintre del món laboral i potser per aquest fet, consten d'un conjunt de característiques i trets que fan que quedin al marge de les citades a l'anterior punt.

De fet, les societats cooperatives, al igual que la resta de societats considerades capitalistes convencionals, i citada anteriorment, desenvolupen la seva activitat vers una mateixa finalitat: el guany. La diferència, simplement recau en la manera de distribuir aquest benefici.

Ballesteró afirma: “la cooperativa, com qualsevol altra empresa, persegueix un benefici legítim. Si la cooperativa no busqués un benefici, la seva activitat mancaria de sentit empresarial i contribuiria segurament a l'ús ineficax dels recursos escassos”, segueix el seu argument defensant que “la diferència essencial entre una cooperativa i una societat anònima no rau en el benefici, sinó en la manera de distribuir-lo”⁹⁷

La Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives, al seu art.1, defineix el concepte de cooperativa i el seu caràcter:

⁹⁷ Carreras, LL. *Es subsector empresarial no financiero de la economía social. La fiscalidad de las sociedades cooperativas, sociedades laborales y sociedades agrarias de transformación* .(2008). Tesis doctoral, URV, pag. 252

Art.1.1: “ *les cooperatives són societats, amb plena autonomia i sota els principis de lliure adhesió i de baixa voluntària, amb capital variable i gestió democràtica, que associen persones físiques o jurídiques que tenen necessitats o interessos socioeconòmics comuns, amb el propòsit de millorar la situació econòmica i social de llurs components i de l'entorn comunitari, fent una activitat empresarial de base col·lectiva, en la qual el servei mutu i l'aportació pecuniària de tots els membres permetin de complir una funció que tendeix a millorar les relacions humanes i a posar els interessos col·lectius per damunt de tota idea de benefici particular*”.

Art.1.2: “ *Els principis formulats per l'Aliança Cooperativa Internacional s'han d'aplicar al funcionament i a l'organització de les cooperatives, s'han d'incorporar a les fonts del dret cooperatiu català com a principis generals, i aporten un criteri interpretatiu d'aquesta Llei.*”

Art. 1.3: *Tota activitat econòmica o social pot ésser objecte d'una societat cooperativa*”.

6.2.1. La Noramtiva d'aplicació

Actualment, es regeixen per la Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives, tal i com contempla l'art. 2 de la pròpia Llei (LCC):

- les cooperatives que tenen el seu domicili social a Catalunya
- les cooperatives que duen a terme la seva activitat principalment a Catalunya
- les federacions i confederacions de cooperatives amb l'objecte social principalment a Catalunya,

Aquesta Llei 12/2015, de cooperatives, serà derogada, per la que es va aprovar el passat 9 de juliol de 2015: Llei 12/2015, que entrarà en vigor al cap de 20 dies d'haver estat publicada al DOGC (16/7/2015).

En caràcter general, a part de la Llei de Cooperatives de Catalunya, també els hi és d'aplicació:

- Llei 13/2003, de 13 de juny, de modificació de la Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives
- Llei 10/2011, de 29 de desembre, de simplificació i millorament de la regulació normativa.
- Decret Llei 1/2011, de 15 de febrer, de modificació de la Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives
- Decret 203/2003, d'1 d'agost, sobre l'estructura i el funcionament del Registre general de cooperatives de Catalunya.
- Llei 20/1990, de 19 de desembre, sobre règim fiscal de les cooperatives.

6.2.2. Relació Societària

Tal com hem esmentat, una societat, és la unió d'un conjunt de persones amb interessos afins i comuns, els quals s'agrupen per aconseguir uns objectius de manera conjunta.

Fernandez-Feijóo i Cabaleiro, defineixen la societat cooperativa com “una empresa creada per la satisfacció de les necessitats de les persones que la componen, amb la particularitat de que la propietat és conjunta i la gestió democràtica”. La pròpia Llei de Cooperatives Catalana (LCC), indica que les cooperatives, són societats amb

plena autonomia, les quals associen persones físiques o jurídiques que tenen necessitats o interessos socioeconòmics comuns.⁹⁸

D'acord aquest primer article, queda clar que els socis que formen part d'una cooperativa, mantenen entre ells una relació societària, que atenen al principi de gestió democràtica (un dels principis diferenciadors de les cooperatives amb altres societats), es passa a considerar com una societat participativa.

A diferència de la relació laboral entre empresari i treballador, la qual resta subjecta a al normativa laboral i té com a norma bàsica de referència l'Estatut dels Treballadors, el treball dels cooperativistes no està subjecte a aquesta legislació laboral. La relació que manté els soci treballador amb la cooperativa és considerada com bé s'ha esmentat una relació societària, i no una relació laboral.

Tot i això, hi ha una sèrie de casuístiques que si que resten subjectes a les normes laborals, i aquestes són les relatives a:

- treballs nocturns
- treballs insalubres, penosos, nocius o perillosos
- les normes que regulen el règim corresponent a la Seguretat Social
- les normes de prevenció i riscos laborals
- les que regulen causes legals de suspensió i excedència.

Excloent aquestes excepcions ja tipificades, cal indicar que és la pròpia Llei de cooperatives de Catalunya, qui deixa ben evident que les relacions del soci amb la societat es realitzaran d'acord el que hi hagi estipulat als corresponents estatuts de la mateixa:

⁹⁸

Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives, art. 1

- “Els estatuts que han de regir el funcionament de la cooperativa han de fer constar, com a mínim, els elements següents:
 - i) els drets i les obligacions dels socis, amb indicació de llur compromís o llur participació mínima en les activitats de la cooperativa”
 - j) les normes de disciplina social, la tipificació de les faltes i les sancions, els procediments sancionadors i els recursos que s’hi poden interposar.
 - n) la manera i el termini per a convocar-ne l’assemblea general, i també el règim d’adopció dels acords”⁹⁹.
- “els estatuts socials poden ésser despleats per reglaments de règim intern aprovats per assemblea”¹⁰⁰
- serà d’inscripció obligatòria al Registre de Cooperatives i ha de constar en els full oberts de cada societat “ c) la modificació dels estatuts socials” ¹⁰¹
- “l’assemblea general pot debatre i decidir sobre qualsevol matèria de la cooperativa que no hagi estat atribuïda expressament a un altre òrgan social. En tot cas el seu acord és necessari en els actes següents:
 - c) modificació dels estatuts i l’aprovació o modificació, si s’escau, dels reglaments de règim intern de la cooperativa
 - h) tota decisió, que segons els estatuts, impliqui una modificació substancial de l’estructura econòmica, social, organitzativa o funcional de la cooperativa.
 - l) tot la resta d’actes que així ho indiqui una norma legal o estatutària”¹⁰²
- “els socis d’una cooperativa estan obligats a:
 - a) participar en les activitats que constitueixen l’objecte de la cooperativa i dur a terme l’activitat cooperativitzada d’acord amb el que exigeixen aquesta Llei, els estatuts socials i els altres acords adoptats vàlidament per la cooperativa”

⁹⁹ Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives, art. 11.1

¹⁰⁰ Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives, art. 11.2

¹⁰¹ Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives, art. 13.1c)

¹⁰² Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives, art. 29

El valors i els principis cooperatius queden plasmats als estatuts de la cooperativa, per tant, marquen les pautes a seguir en cada procés, acció o decisió que ha de prendre la societat: la gestió democràtica és evident en el funcionament cooperatiu i bàsicament és el tret diferenciador, i a nivell de gestió interna, es fa evident a la pràctica mitjançant les assemblees generals, entre altres òrgans de participació.

Aquests és el fil conductor comú, “els interessos del factor treball són prioritaris en la presa de decisions, mentrestant que el factor capital se'l considera únicament un instrument necessari per a realitzar l'activitat econòmica.”¹⁰³

Seguint amb les valoracions del professor Carreras, quan una persona s'associa a una entitat de l'economia social, ho fa per diversos motius, però són més significatius “els motius que responen a les seves pròpies necessitats i les del seu entorn, crear riquesa, distribuir-la solidàriament i posar en marxa nous projectes econòmics i/o socials. Els instruments que utilitza són principalment, la constitució d'empreses flexibles, en les que els seus membres assumeixen un compromís col·lectiu i duen a terme una participació responsable de la gestió.”¹⁰⁴

Aquesta relació societària es manté subjecta a un vincle que es considera temporalment indefinit, el qual resta supeditat a la baixa voluntària, obligatòria o bé expulsió del soci treballador. La relació societària es pot establir a temps complert o bé a temps parcial.

Pel que fa a les normes de treball cooperatiu dels socis i sòcies, aquestes esdevenen peculiars respecte les que hi ha determinades per llei davant de qualsevol relació laboral entre empresari i treballador.

¹⁰³ Carreras, LL. *Es subsector empresarial no financiero de la economía social. La fiscalidad de las sociedades cooperativas, sociedades laborales y sociedades agrarias de transformación* .(2008). Tesis doctoral, URV, pag. 57

¹⁰⁴ Carreras, LL. *Es subsector empresarial no financiero de la economía social. La fiscalidad de las sociedades cooperativas, sociedades laborales y sociedades agrarias de transformación* .(2008). Tesis doctoral, URV, pag. 58

El RD 84/1996, de 26 de Gener, pel que s'aprova el "Reglament general sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de les dades dels treballadors a la Seguretat Social", al seu art. 7.2 indica: "l'alta en algun dels Règims de la Seguretat Social és obligatòria per a les persones compreses al Sistema de Seguretat Social en la modalitat contributiva". Per tant, deixa clar, que qualsevol treballador, sigui quin sigui el tipus d'empresa on treballa, i sigui quina sigui la modalitat de la Seguretat Social escollida, cal que estigui inscrit al Sistema de la Seguretat Social i fer les corresponents cotitzacions.

L'art. 8 d'aquest mateix RD 84/1996, de 26 de Gener, detalla les opcions d'alta dels socis treballadors de les cooperatives de treball associat, on es detalla que, a través dels Estatuts de la pròpia cooperativa quedarà indicat de manera clara a quin règim de la Seguretat Social s'inscriuran els socis treballadors de la cooperativa, els quals podran optar entre:

1) Règim General de la Seguretat Social: inicialment cal donar d'alta la cooperativa a la Seguretat Social. Se li assignarà un codi de compte de cotització (CCC), el qual permetrà que les persones sòcies treballadores, quedin exclosos de cotitzar el Fons de Garantia Salarial (FOGASA).

La cooperativa donarà d'alta a totes les persones sòcies treballadores en el CCC que tenen assignat, sense necessitat de que hagi d'haver-hi un contracte laboral entre aquestes i la cooperativa.

2) Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA), ja sigui en el règim general o en l'especial que els hi correspongui per raó de l'activitat que desenvolupin. Si s'opta per aquesta opció, cada persona sòcia treballadora, s'haurà de donar d'alta d'aquest

règim de la Seguretat Social. L'alta és individual i s'ha de fer en qualitat de persona sòcia de la cooperativa de treball associat.¹⁰⁵

Aquesta decisió estatutària de formar part d'un règim de la seguretat social i o de l'altre, afectarà a la globalitat de socis i sòcies i no podrà modificar-se durant cinc anys, des del moment en que s'adopta aquesta opció. En cas de modificar-se, passat el termini de cinc anys, la nova opció necessàriament s'haurà d'aprovar i realitzar mitjançant una modificació dels Estatuts¹⁰⁶.

Tal com especifica el punt 4 de l'art. 8 (RD 84/1996, de 26 de setembre), “un cop efectuada l'opció, els socis treballadors de les cooperatives de treball associat seran donats d'alta al Règim de la Seguretat Social que correspongui a l'activitat de la cooperativa, i els hi serà d'aplicació amb la seva integritat les normes reguladores del corresponent Règim respecte de la inscripció, o en el seu cas, així com l'ordre a l'afiliació, altes, baixes i variacions de les dades dels treballadors, en iguals termes i condicions que els aplicables al comú dels col·lectius que formen part del camp d'aplicació del mencionat Règim”

En qualsevol dels casos, estiguin inclosos al Règim de la Seguretat Social que sigui, serà la iniciació de la prestació del treball per part del soci cooperatiu, el fet que determinarà el inici de les relacions d'afiliació i alta d'acord indiquin les normes del Règim de la Seguretat Social on quedi emmarcat. (art. 8.4)

La cooperativa, com hem indicat és una societat que engloba un conjunt de soci i sòcies, habitualment també treballadors, per tant, aquesta relació laboral cal que estigui regulada per unes normes, les quals es detallaran al reglament intern de la

¹⁰⁵ Guia del procés de constitució d'una empresa cooperativa i Guia pràctica del procés de constitució d'una empresa cooperativa. www.aracoop.coop i www.cooperativesctalunya.coop

¹⁰⁶ TR de l'Estatut del RDL 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels Treballadors, art.8.1

cooperativa. El reglament intern, restarà aprovat per assemblea general amb el vot favorable de 2/3 parts dels socis assistents a la reunió.¹⁰⁷

Aquest reglament intern de les cooperatives, pot fer referència a qualsevol matèria laboral que vinculi el soci treballador amb la pròpia societat, així doncs, pot tractar sobre: l'organització del treball, les vacances, els permisos, les festes i descansos, les bestretes laborals (retribució que percep el cooperativista pel seu treball), etc.

Quan una persona decideix entrar a formar part d'una cooperativa, per adquirir la condició de soci, ha de realitzar una aportació de capital social. L'objectiu d'aquesta aportació és realitzar una activitat, d'acord i conjuntament amb la resta de socis, amb la finalitat d'aconseguir un benefici que probablement de manera individual no hagués estat possible. Segons Fernández-Feijóo i Cabaleiro, “la unió de persones en una societat cooperativa es realitza amb l'objectiu d'aconseguir determinades rendes i, per això, es crea una empresa sota una formula societària que porta determinats drets i obligacions”¹⁰⁸

7. EL CAS DE LA SOCIETAT COOPERATIVA Cerc@, SCCL

7.1 Orígens, característiques de la cooperativa i evolució.

Les sòcies treballadores de la Cooperativa Cerc@ SCCL, abans de crear aquesta cooperativa, treballaven en una altra, la qual es va acabar dissolent. Arran

¹⁰⁷ Gallofré, X. *Regulació Cooperativa* (2003) Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, Barcelona, pag. 14

¹⁰⁸ Fernández-Feijóo, B., Cabaleiro, M.J. *Classificación del capital social de la sociedad cooperativa: una visión crítica* (2000) CIRIEC, Num. 34, abril,

d'aquesta dissolució, tres sòcies d'aquesta antiga cooperativa, l'any 2004 van crear Cerc@ SCCL.

Inicialment es va partir d'aquestes 3 sòcies fundadores, les quals varen reincorporar en la nova entitat uns vint treballadors no socis treballant per la nova societat, treballadors que tenien contractats procedents i heretats de l'antiga cooperativa.

Poc a poc van anar reestructurant la situació entre el binomi sòcies-treballadores /treballadors fins a trobar-se en el moment actual amb una composició de 8 sòcies a la cooperativa amb 4 treballadores contractades: dos treballadores familiars i dos de personal tècnic.

Cerc@ SCCL, com tota cooperativa s'ha regit pels seus estatuts, els quals estan legalment registrats i normalitzats d'acord la normativa i es va elaborar en un moment en que es veia oportú en el procés de la cooperativa ,un Reglament de Règim Intern. El Reglament de règim intern suposa un acord societari en la regulació de normes de funcionament quotidià ,que han d'estar contemplades per tots els membres de la cooperativa, i tot soci ha de tenir-les presents. D'aquesta manera s'aconsegueix un funcionament òptim i cohesionat de la societat.

L'art. 1 dels Estatuts de la cooperativa Cerc@ SCCL, ens defineixen de quin tipus de cooperativa estem parlant:

- cooperativa d'iniciativa social: que pretén treballar en àmbits que tinguin una incidència en la societat, ajudant amb la inserció sociolaboral, amb una part dedicada al servei d'atenció domiciliària, incidint amb treball adreçat a col·lectius desfavorits com poden ser els drogodependents, amb una secció destinada a la dona i a donar-li tot el recolzament i suport necessari en vers la violència de gènere.

Tots aquests àmbits d'actuació formen part d'iniciatives socials i contemplen valors molt integrats en el món cooperatiu i del cooperativisme, valors com la solidaritat i el treball en vers la comunitat.

- cooperativa de primer grau: formada inicialment per tres sòcies fundadores, totes elles persones físiques que reuneixen els requisits necessaris per entrar a formar part de la societat, segons els Estatuts de Cerc@:

L'Art. 5, indica que poden adquirir la condició de soci treballador:

- Aquella persona que tingui plena capacitat d'obrar
- Que pugui realitzar una activitat professional dirigida a l'objecte social de la cooperativa
- Superar un període de prova de 12 mesos, acreditant bona conducta, aptitud per la funció a realitzar i per la solidaritat cooperativa.

L'art. 117 LCC, estableix que hi pot haver un termini màxim d'un any com a requisit d'admissió de nous socis. Durant aquest període de prova, el soci només té dret de veu i d'informació, i no participa dels resultats de l'exercici. Quan a règim de treball i seguretat social, se li aplica el que hi ha establert a la resta de socis.

En el cas de la Cooperativa Cerc@ SCCL, a l'art.15 dels seus Estatuts, es detalla que el règim de la Seguretat Social al que opta la cooperativa és el Règim General.

- cooperativa de treball associat: el fet de ser tres les sòcies treballadores fundadores, per llei els hi és premès crear una cooperativa de treball associat, amb la finalitat de prestar els seus serveis a terceres persones (art. 114.1 LCC)

S'entén com a treball associat aquell que realitzen tant els socis treballadors com els treballadors contractats. (art. 114.2 LCC), però aquest treball associat realitzat pels treballadors no socis de la cooperativa, segons normativa, no pot superar el 30% del total d'hores anuals fetes pels socis treballadors.

Amb aquest topall, el que s'aconsegueix és prioritzar l'ocupació del soci treballador davant de nous contractes de treballadors aliens a la cooperativa. Per tant, la feina d'aquests treballadors no socis es manté a l'expectativa de la plena ocupació del soci treballador i queda condicionat a ella amb el fet de no poder superar aquest 30%.

La cooperativa Cerc@, SCCL actualment consta de 8 sòcies i 4 treballadors contractats, per tant, el volum d'hores treballades per aquest 4 treballadors, atenent a l'art. 114 LCC, no pot superar el 30% del total d'hores que realitzen les actuals vuit sòcies de la cooperativa.

Una altra característica a tenir en compte i que ja ens indica la cooperativa d'acord el seu nom, és el fet que es denomina Societat Cooperativa Catalana Limitada (SCCL). Amb aquesta definició podem extreure tres conceptes:

- es consolida legalment com una cooperativa: és a dir que dur a terme tot el procediment legal necessari per enregistrar-la com una societat cooperativa.
 - Fa seus els principis i valors cooperatius que anteriorment s'han estudiat curosament.
 - Compleix els requisits necessaris per considerar-la societat cooperativa
 - S'ha dut a terme la corresponent inscripció al Registre de Cooperatives, mitjançant escriptura pública, la qual conté acta de l'assemblea constituent i els seus estatuts socials (art. 6 LCC)
- es considera una societat cooperativa catalana: és a dir que es regeix per la Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives. Aquesta Llei té el seu àmbit d'aplicació amb aquelles cooperatives que principalment actuen a

Catalunya “sense perjudici de l'activitat amb tercers persones o de l'activitat instrumental o personal accessòria que puguin dur a terme fora de Catalunya” (art. 2 LCC)

- La responsabilitat de les sòcies de la cooperativa Cerc@ és una responsabilitat limitada segons la seva denominació, això significa que, d'acord amb l'art. 37 del seus Estatuts, la responsabilitat pels deutes socials i de les altres persones amb participacions al capital resta limitada a les aportacions que aquests socis han subscrit al capital social, estiguin reemborsades o no.

D'acord els seus Estatuts i d'acord el que marca la Llei de Cooperatives Catalanes, el capital social estarà format per aportacions obligatòries i voluntàries, i el capital inicial mínim necessari per constituir-la serà de 3000€ (art. 38 Estatut Cerc@ i art. 55 LCC). Els propis estatuts de la cooperativa marquen que les aportacions dels socis seran mitjançant títols nominatius i aquests tindran un valor nominal unitari mínim de 50€. (art. 38 Estatuts)

Les aportacions obligatòries al capital social de la cooperativa Cerc@ per poder tenir la condició de soci, seran de 750€, quantitat que caldrà desemborsar en un 100% de la totalitat en el moment de la subscripció, i fins i tot pot ser superior si amb aquest import no s'arriba al mínim de 3000€ de capital inicial per crear la societat cooperativa.

Serà per assemblea general la manera de fixar les noves quantitats d'aportació social inicial per poder tenir la consideració de soci o soci col·laborador.

Així doncs, atenen a aquestes aportacions obligatòries i voluntàries detallades per normativa legal i per estatuts propis de la cooperativa, es pot deduir, en cada cas a quina quantitat queda limitada la responsabilitat del soci cooperatiu.

El funcionament de la cooperativa Cerc@, va variar a partir de l'any 2012, quan aquesta cooperativa de treball associat, pren la decisió d'establir una aliança amb Sinergia Social: Associació Coordinadora d'Entitats per d'Interès General.

Sinergia Social és “una associació coordinadora d'entitats que neix amb la missió de donar suport tècnic i organitzatiu a organitzacions dedicades als diferents àmbits del benestar i el interès general: serveis socials, ocupacionals, atenció a la dependència, educació, salut, habitatge, medi ambient,.. cercant sempre la col·laboració amb la iniciativa pública i la cooperació de la iniciativa privada.

L'associació treballa per aquest objectiu compartint horitzons, compartint recursos que millorin la qualitat d'atenció i capacitació tècnica de les entitats membres, des de la responsabilitat social, la qualitat organitzativa, la innovació tecnològica i la proximitat territorial” (www.sinergiasocial.org)

La reestructuració que ha dut a terme el sector arrel de la crisi econòmica que avui dia s'està patint i el fet que les grans empreses mercantils entren també en forta competència en la prestació dels serveis d'atenció a les persones, genera per a Cerc@ un canvi d'estratègia i de posicionament .

Amb l'aliança amb Sinergia Social, aconsegueixen millorar en alguns dels punts febles que poden tenir com a petita cooperativa dintre d'un mercat molt globalitzat i competitiu:

- millora en el posicionament en el sector social, fet que afavoreix que s'arribi a un ventall més ampli de possibles i potencials clients que poden afavorir positivament la marxa de la cooperativa

- facilitat per presentar-se a programes públics: el fer de formar part d'un grup més gran, mitjançant aquesta aliança augmenten les possibilitats de presentar-se a programes o subvencions, que amb la dimensió de Cerc@ individualment no seria possible, ni tant sols arribar a participar-hi.
- Amb la crisi, cal una reestructuració i reubicació com entitat local, una manera de donar-li continuïtat és a través d'aquesta aliança, que a la vegada proporciona la solvència econòmica i tècnica necessària per poder continuar endavant amb l'objecte de l'acció social.
- Externalització de la gestió pròpia de la cooperativa. Des del moment de l'aliança, tot els procediments de gestió de la cooperativa es mancomunen amb Sinergia Social. D'aquesta manera, aquests serveis que obligatòriament has de tenir i s'han de gestionar, al fer-ho de manera mancomunada s'abarateixen i afavoreixen econòmicament a la cooperativa. A la vegada que tota la gestió queda en comú.

Però aquesta aliança, com tot contracte entre dues part també comporta una serie de responsabilitats i canvis organitzatius dintre la pròpia cooperativa, així doncs:

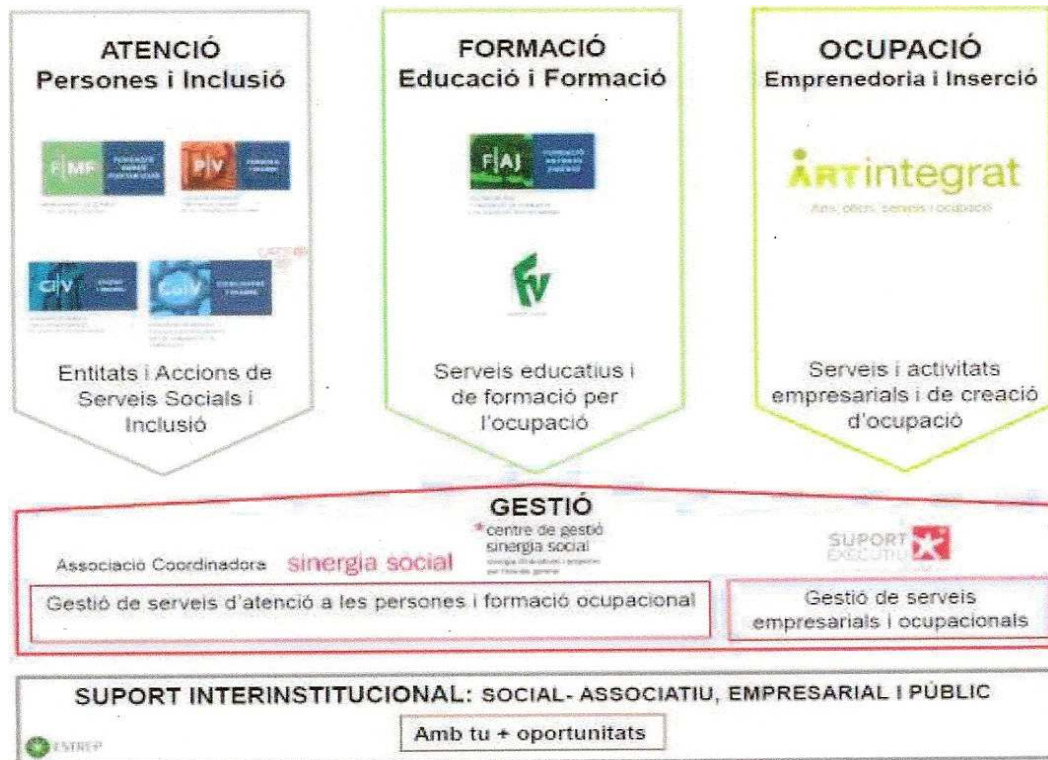
- ✧ Sinergia Social passa a formar part del Consell Rector de Cerc@ i la cooperativa Cerc@ té una persona representant dintre del patronat d'una de les Fundacions pròpies de Sinergia Social, amb l'activació de la Fundació anomenada Comunitat i Valors i Cerc@.

La presa de decisions és doncs compartida entre Sinergia social i Cerc@.

- ✧ Amb aquesta aliança. Sinergia Social aconsegueix tenir representació al territori, amb entitats i societats arrelades i amb àmplia trajectòria de

funcionament, i aconsegueix que aquestes organitzacions quedin englobades dintre de l'associació..

- ✦ Cerc@ SCCL, l'any 2012 resta ubicada dintre de Sinergia Social a l'àmbit d'actuació de persones i inclusió:



Font: memòria d'Activitats i Responsabilitat Social 2012, pag.6 (www.sinergiasocial.org)

Hem analitzat les memòries dels anys 2013 i 2014 de Sinergia Social. Dintre de la memòria es pot estudiar i comprovar el treball realitzat des de la Fundació Comunitat i Valors, que és la que dona representació de la cooperativa Cerc@ SCCL, dintre de Sinergia Social.

La taula que ara es presenta, és el conjunt de dades que es publica l'Associació coordinadora d'entitats pel interès general Sinergia Social, a través de les memòries anuals de la seva actuació que estan publicades al seu portal web. En aquestes memòries, hi ha dades referents a totes les Fundacions que engloben aquest projecte

comú, entre elles les de l'activitat de la cooperativa de treball associat Cerc@ SCCL, com a membre de l'agrupació.

A continuació la taula, mostra resultat de l'activitat de la Fundació Comunitat i Valors durant els anys 2013 i 2014:

Tipus	Subtipus	Grup Beneficiari	Servei /Centre	Persones usuàries 2013	Persones usuàries 2014
Servei no residencial	Serveis de Prospecció i inserció laboral	Diversos Públics	Programa d'orientació i acompanyament a la inserció	264	
			Agència de col·locació		88
			Punt d'informació i assessorament d'acreditació de competències	15	
			Espai de recerca de feina		400
			Programa d'inserció laboral per a perceptors de la renda mínima d'inserció		34
	Servei d'ajut a domicili	Persones grans dependents	Servei d'Ajut a Domicili	17	13
			Servei domèstic	2	
	TOTAL SERVEI NO RESIDENCIAL			298	535
Servei residencial	Servei d'atenció a drogodependents	Persones amb drogodependència	Servei de vetlladors		
	TOTAL SERVEI RESIDENCIAL				28
Prevenció	Prevenció,	Diversos	Desenvolupar la	11	

sensibilit- zació i docència	sensibilització i docència	públics	nostra competència emocional		
			Potenciar el humor a la nostra vida	9	
			Potenciar la consecució de metes	5	
TOTAL PREVENCIÓ, SENSIBILITZACIÓ I DOCÈNCIA				25	
TOTAL DE SERVEIS PRESTATS				323	563

Font: memòries anuals 2013 i 2014 de Sinergia Social (www.sinergiasocial.org)

Amb aquesta taula és veu l'evolució positiva quan a persones que han rebut els serveis de la cooperativa Cerc@ SCCL. De fet, el nombre de persones ateses a la societat s'ha incrementat en un 47%. Per tant, les expectatives quan a l'aliança són positives.

Ja hem indicat que un del motius de l'aliança era millorar el posicionament en el l'ambit del tercer sector social, amb aquestes dades és pot veure que el posicionament ha millorat notablement. Conseqüència d'aquest fet pot ser un dels altres motius per acollir aquesta aliança: facilitar el poder accedir a programes i subvencions públiques.

La taula següent, mostra com un altre motiu de l'aliança era ampliar les possibilitats de participar de les subvencions i programes públics, unes possibilitats que sense solvència econòmica suficient i un recolzament al darrera de la societat era impossible, ja que les dimensions de la cooperativa no permetien complir els requisits mínim per poder accedir-hi. La taula ens reflecteix que les fons de finançament de la Fundació Comunitat i Valors- Cerc@ ha augmentat a nivell públic i ha disminuït quan a finançament directe de prestació de serveis a tercers:

Taula de finançament de la Fundació Comunitat i Valors- Cerc@:

	Any 2013	Any 2014
Prestacions de serveis a altres entitats privades	124.607,59 €	106.092,00 €
Departament d'Empresa i Ocupació	56.704,26 €	72.736,00 €
TOTAL	181.311,85 €	178.828,00 €

Font: memòria de 2013 i 2014 de Sinergia Social (www.sinergiasocial.org)

Amb aquestes dades, i considerant que ens trobem en una situació de crisi conjuntural que es fa molt difícil per qualsevol tipus d' activitat empresarial, es pot considerar que la cooperativa de treball associat es manté estable dintre del sector. De fet tal com es mostra a les taules, ha augmentat en quan a prestació social a persones d'una manera important. Fet que creiem que resta condicionat a la crisi i les situacions de risc d'exclusió i necessitats que s'han vist augmentades, com es visible amb programes com el de recerca de feina, dut a terme durant l'any 2014.

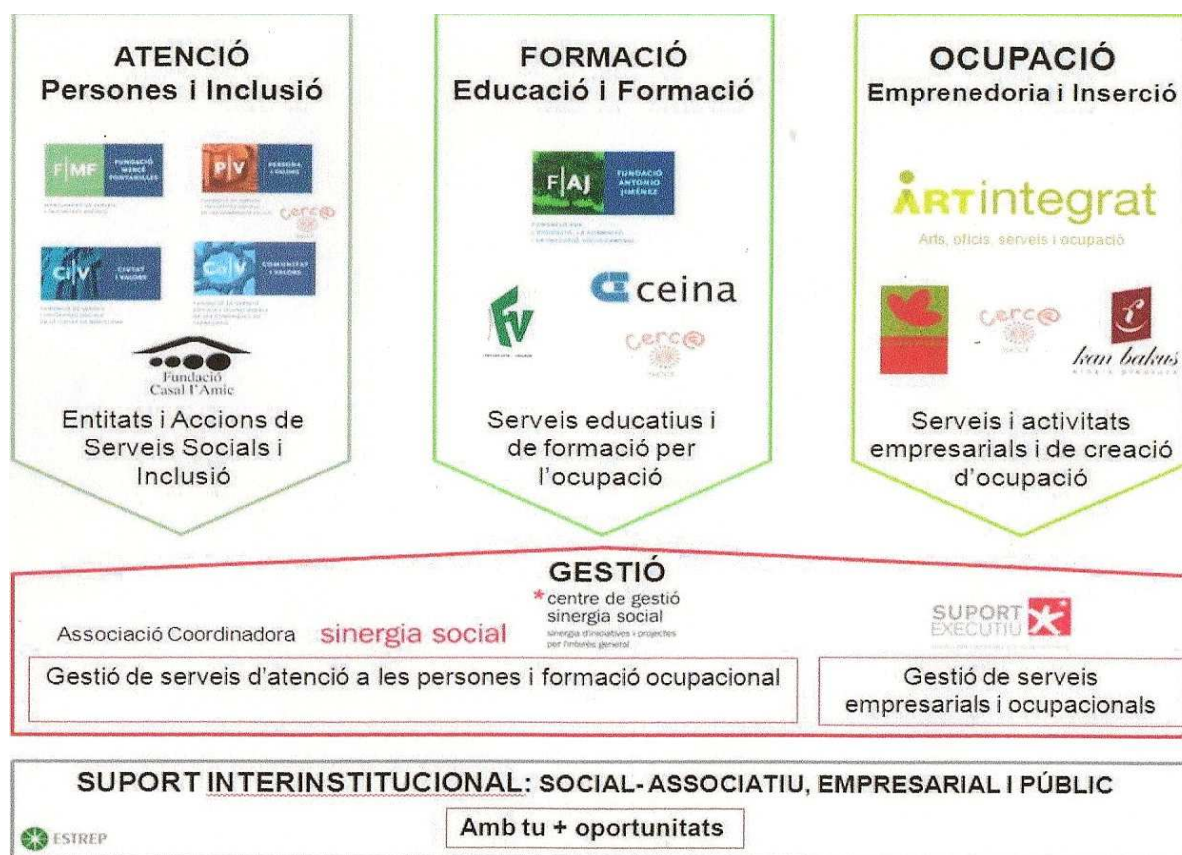
DIMENSIÓ DE L'ORGANITZACIÓ	2013	2014
Ingressos nets	181.311,85 €	178.828,00 €
Patrimoni net	4.027,32 €	4.027,32 €
Passiu corrent	140.767,09 €	221.427,00 €
Quantitat de serveis prestats:		
Persones Usuàries	298	563
Persones Assistents	25	
TOTAL	323	563

Font: memòria de 2013 i 2014 de Sinergia Social (www.sinergiasocial.org)

L'any 2014, l'entitat especialitzada amb atenció a d'infància en risc, ubicada a les comarques de Tarragona i anomenada Fundació Casal Amic, s'adhereix a la Coordinadora. A partir d'aquest moment, la cooperativa Cerc@ , la Fundació Casal Amic i la Fundació Comunitat i Valors passen a representar i conformar les entitats de Sinergia Social al territori (Tarragona).

Com es detalla a l'esquema organitzatiu de Sinergia Social, també es comprova com Cerc@ SCCL, el 2014 forma part de totes tres línies d'actuació:

- 1) La d'atenció a persones i inclusió
- 2) La de Formació: educació i formació
- 3) Ocupació: Emprenedoria i Inserció



Font: Memòria d'Activitats i Responsabilitat Social 2014, pag.10 (www.sinergiasocial.org)

7.2. Àmbits de treball, objectius, principis i valors.

El fet que la Cooperativa Cerc@ SCCL, es consideri ja al seu primer article com una cooperativa d'iniciativa social, deixa ben evident quina és la seva voluntat. Cerc@ vol treballar per “la defensa de persones o col·lectius amb dificultats especials d'integració” i ho vol fer a través dels àmbits “incidència, inserció o integració” previstos per la llei i concretats als seus estatuts (art. 2.1 Estatuts Cerc@)

El mateix article 2, al seu punt segon, indica quines són les línies, els àmbits a través dels quals es treballa:

- la prestació de serveis d'atenció domiciliària: la cooperativa disposa de sòcies treballadores i treballadores contractades, les quals presten el servei d'atenció domiciliària (SAD). Aquesta és un servei que es dona de manera directa als clients, els quals, personalment acudeixen a la cooperativa per sol·licitar el servei.
- la inserció sociolaboral de persones amb dificultats especials: amb aquest àmbit es realitzen
 - programes de suport a persones en situació d'atur a través de programes subvencionats pel Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC),
 - cursos de formació ocupacional en l'àmbit sociosanitari

Aquests programes i activitats formatives es fan efectives a les pròpies instal·lacions del centre, on es disposa d'unes aules completament equipades per fer-los efectius.

- la prestació de serveis educatius: aquests serveis educatius els gestionen des de la vessant de treballador familiar i vetlladors, als quals se'ls hi imparteix formació al respecte.

El objectius de la cooperativa Cerc@ ja queden dibuixats i delimitats amb el que es detalla als propis Estatus, però no deixen de ser objectius que des dels inicis del moviment cooperatiu es porten reivindicant i defensant. Les maneres de fer i funcionar de la cooperativa de treball associat Cerc@, SCCL, busquen aquells valors socials, solidaris, de cooperació, i acció socials adreçades a la comunitat més propera a la pròpia societat, que sempre s'han vingut defensant des de l'òptica cooperativista.

En el moment actual, l'empresa mercantil, està abocant tots els seus esforços en aconseguir una part del mercat que fins ara era pròpiament de l'economia social i solidària. Actualment, moltes empreses mercantils s'han orientat cap a serveis de residències per la gent gran, serveis de llar d'infants, tot degut a la davallada que ha sofert el món de la construcció, la seva principal font d'ingressos.

Ara, les cooperatives socials com la que s'estudia, es veuen immersos en una forta competència per l'entrada al seu àmbit de mercat d'aquestes “noves empreses” del sector que, amb l'oferta dels serveis a preus molt baixos, intenten guanyar terreny dintre de l'àmbit de l'economia social.

Empreses com Cerc@, amb la fusió, aliances i cooperació amb altres cooperatives i entitats del Tercer Sector, gràcies al potencial humà i els principis cooperatius, són capaces de tirar endavant amb la seva tasca i compaginar el respecte i accions que fan possible mantenir vius els valors i principis cooperatius, amb aquest dur mercat capitalista, globalitzat i molt competent.

7.3. Organització i Estructura

El Capítol IV de la LCC (art. 28- 53), indica quins han de ser els òrgans d'una societat cooperativa, i entre ells, els que la llei considera completament necessaris i d'obligada creació són els que els Estatus de la cooperativa Cerc@ SCCL, enumera al seu article 22:

- l'Assemblea General: desenvolupada a l'art. 23-27 dels Estatus, és l'òrgan principal de la societat, on s'expressa la voluntat de tots els socis i es prenen acords (per majoria simple favorable dels vots socials presents i representats) que afectaran a la totalitat d'ells, estiguin presents a l'assemblea o no.

Seguint un dels principis cooperatius més transcendents, cada soci té assignat un vot, amb excepció dels vots dels socis col·laboradors, que amb la seva totalitat, no poden superar en cap cas el 40% de la totalitat dels vots socials.

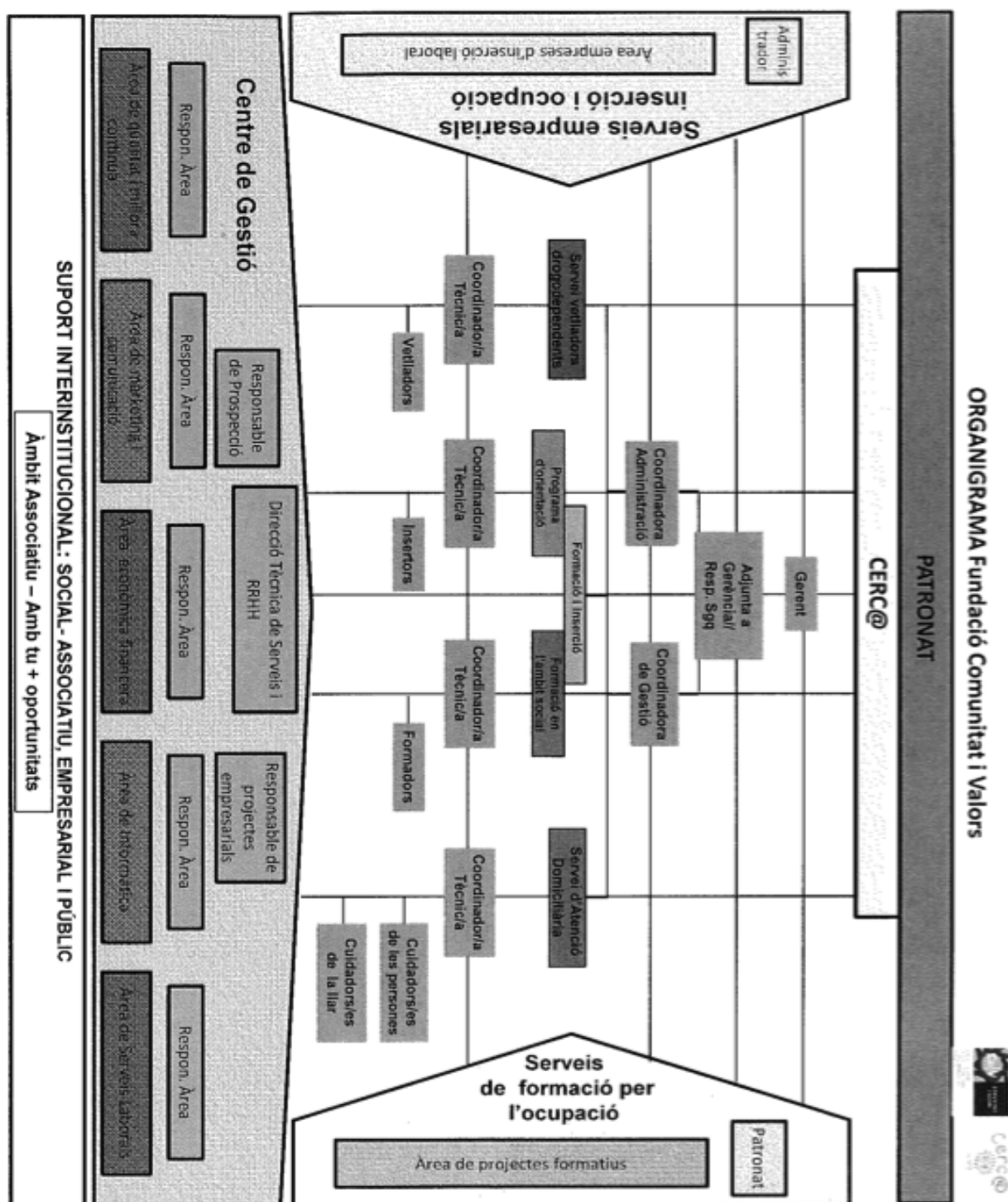
L'assemblea de la cooperativa de Cerc@, d'acord els seus Estatuts i atenent a la normativa legal, es farà per convocatòria individual, amb una antelació mínima de 15 dies i es podrà fer a través de mitjans telemàtics.

- el Consell Rector: (art.28-32 Estatus Cerc@), representa al cooperativa, governa i gestiona l'empresa. Està format per un mínim de 3 membres, elegits entre els socis per assemblea general. Els càrrecs seran: el de president/a, vicepresident/a i secretari/a i tindran validesa durant un termini de 2 anys. La renovació d'aquest consell rector es farà de manera parcial cap d'aquests càrrecs dóna dret a percebre una retribució.
- la Intervenció de Comptes: la LCC indica al seu art. 51, que l'assemblea ha de nomenar entre un i tres interventors de comptes, i indica que seran els estatuts qui regularan el nombre concret d'interventors, doncs bé, els estatuts de Cerc@, als seus art. 33-35 regulen aquesta figura, i nomenen un interventor de comptes entre els socis de l'entitat, el qual realitzarà les seves funcions durant un període

de 2 anys. Aquest càrrec també és gratuït i és incompatible amb el de membre del consell rector, gerent o director.

L'interventor de comptes és qui pot comprovar en tot moment la documentació de la cooperativa, per conèixer en tot moment la situació econòmica i comptable de la cooperativa i resta obligat a presentar un informe anual davant l'assemblea general sobre els comptes anul·lats i aquells documents que hagin d'estar aprovats per l'assemblea.

A banda d'aquests òrgans determinats obligatòriament per la Llei Catalana de Cooperatives, la cooperativa de treball associat Cerc@, SCCL, té formalitzat un organigrama com a Fundació Comunitat i Valorsa que a continuació detallem:



Font: documents interns cedits per la pròpia societat cooperativa Cerc@ SCCL.

7.4 Les relacions laborals

El tema de les relacions laborals de la cooperativa Cerc@, ve detallat i tot especificat a través del Reglament de Règim Intern de la pròpia societat (d'ara en endavant RRI). Tal com s'indica a aquest mateix document, el RRI és aprovat per l'assemblea general, el tracte de les diverses casuístiques ha de ser objectiu i el que no es contempla en ell, cal anar-ho a buscar als Estatuts.

El RRI organitza tota la estructura laboral, indica les pautes a seguir en matèria d'horaris laborals, de vacances, permisos, jornada laboral i el règim disciplinari que cal aplicar per motiu d'incompliment de deures.

Analitzarem pas a pas aquest RRI per comprovar que quan parlem de relacions laborals dintre d'una cooperativa de treballa associat, per comprovar els drets dels socis treballadors que mantenen una relació laboral amb la societat. Així doncs, ens trobem amb la casuística de tenir en una mateixa persona soci i treballador.

- Horari laboral: el RRI únicament indica que “es procurarà l'adequació de l'horari laboral, tot vetllant pels interessos de la cooperativa i els interessos personals de cada sòcia”.

Amb aquest argument ja es veu una clara disposició a no condicionar obligatòriament un determinat horari laboral, sinó que des d'un primer moment ja es mostra una disposició clara, per mirar d'arribar a un consens entre les necessitats de la societat i el facilitar l'opció horària d'acord interessos personals de la sòcia.

Es prioritza la conciliació familiar i es mira molt més que en una relació laboral convencional que el treballador, en aquest cas també soci, tingui una millor qualitat envers les opcions de conciliació familiar i laboral.

- Flexibilitat de la jornada laboral: amb prèvia sol·licitud a la coordinadora del servei que pertoqui, o a la gerent, en cas d'absència. La sòcia treballadora té l'opció de puntualment, i en cas de necessitat per assumptes personals, fer canvis en el seu horari laboral.

Aquest és un altre punt favorable a la conciliació de la vida familiar amb la vida laboral, un altre concepte que s'allunya de la realitat de qualsevol altra societat mercantil o empresa capitalista convencional. És un altre exemple del valor que les cooperatives donen als seus actius humans.

- Vacances: aquest punt el RRI el recull amb molta similitud a com les recull l'Estatut dels Treballadors aplicable a les relacions laborals genèriques. Així doncs, les sòcies treballadores disposen de 30 dies naturals de vacances. Si hi ha dies festius dintre del període vacacional, aquests no es comptabilitzaran i es podran gaudir sumant-los.

Estableix un període de 14 mesos a disposició del treballador per esgotar aquests 30 dies de vacances i també els assumptes personals que li corresponguin, ja que el RRI dóna termini fins el 28 de febrer per esgotar-los.

- Assumptes personals: aquests seran dos a l'any.
- Baixes laborals sense justificar: les absències al lloc de treball per malaltia de curta durada, també estan contemplades al RRI, i es detallen de la següent manera:
 - de dos a tres dies sense baixa mèdica: s'omplirà un document intern i es signarà, per tal que es descompti l'import equivalent als dies de malaltia en la nòmina d'aquell mes.
 - un dia d'absència per malaltia: no es descompta de la nòmina, però sí que és necessari registrar-ho al document annex.

- Les sòcies de la cooperativa Cerc@, disposen d'un seguit de permisos que el RRI els distingeix entre:

1) Permisos retribuïts:

- mort o enterrament de familiar de 1r grau i família política de 1r grau: 3 dies*
- malaltia greu de familiars de 1r grau: 3 dies*
- trasllat de domicili: 1 dia
- casament: 15 dies
- visites mèdiques: el temps indispensable si es presenta el volant mèdic.

* en aquests casos s'amplia el termini fins a 5 dies si el desplaçament és superior a 50km

2) Permisos no retribuïts:

- per resoldre afers privats de manera justificada
- per matrimoni de parents: 1 dia
- per adopcions internacionals: els temps que la cooperativa i el soci acordin.

Es podrà disposar d'aquest permisos no retribuïts, sempre i quan hi hagi avís previ i la justificació adequada.

- Borsa d'hores: aquest és un recurs per comptabilitzar el sumatori d'hores que pot esdevenir per l'excés de realització d'hores en moments de “punts de feina”.

- Si el còmput esdevé positiu: aquestes es poden compensar amb temps lliure i/o vacances.

- Si és negatiu: o bé es poden recuperar o compensar amb les vacances.

- Excedències: per sol·licitar una excedència, és necessari abans haver-ho sol·licitat amb dos mesos d'antelació. Per fer aquest tipus de sol·licitud, cal que el soci/a de la cooperativa tingui una antiguitat mínima de dos anys i que l'excedència sol·licitada sigui de com a mínim 1 mes i com a màxim 5 anys.

Mentrestant duri l'excedència no hi haurà retribució

Amb aquest RRI, és evident que el que es pretén a priori i fonamentalment, és el buscar un equilibri entre la vida familiar i la vida laboral, i es mira de compatibilitzar totes dues coses de la millor manera possible.

Cerc@ està composta per un col·lectiu 100% femení, el qual oscil·la entre edats on la conciliació de la vida familiar i laboral és molt important, i esdevé un factor imprescindible. Si alguna cosa queda evident amb el sistema cooperatiu i es reflecteix clarament amb cooperatives com la que s'estudia, és que es potencia que el soci treballador faci la seva feina amb motivació, amb implicació i per tant amb satisfacció d'aconseguir el millor resultat possible, i això s'aconsegueix facilitant la combinació de la vida personal amb la vida laboral, facilitant el consens continuu entre cooperativa i soci treballador. Aquest punt de protecció del principal recurs que té l'empresa: el capital humà, és un valor que sempre s'ha tingut en compte al món cooperatiu.

Hem dit que el capital humà és el capital més preuat que pot tenir una empresa i el que més es valora en una societat cooperativa. Segons García-Gutiérrez Fernández “s'ha de partir d'una consideració molt simple i molt senzilla que algunes persones obliden: el soci és l'únic que importa, és lo primer, és primordial; és el protagonista. No importa la societat cooperativa, sinó els seus socis. Sense socis, del tipus que siguin: proveïdors o consumidors, no hi hauria societats cooperatives”, i continua dient: “en les societats cooperatives aquesta ficció jurídica de separació entre la persona jurídica i la persona física es relativitza. Al final, la societat cooperativa és una associació d'empresaris individuals que cooperen aplicant el sistema de decisió de la democràcia per arribar a acords”.

A Cerc@ SCCL, amb diverses reunions que es duen a terme, cadascú verbalitza les competències i el que ell a títol personal pot aportar i realitzar a la cooperativa amb la finalitat de millorar l'activitat i gestió de la pròpia cooperativa.

Les actuals sòcies de la cooperativa estan formades acadèmicament al voltant de l'àmbit dels sector social: treballadores socials, psicòlogues, treballadores familiars, .. fet que proporciona una visió molt realista del que cadascuna d'elles pot aportar dintre dels diferents àmbits d'actuació de la societat.

A partir d'aquí, de les diverses propostes que sorgeixen i de les necessitat i actuacions que es pretenen dur a terme, el repartiment del treball és fluctuant, depén de les subvencions que arriben. En moments en que el nivell d'ingressos baixa, degut a la disminució de formació subvencionada impartida, el repartiment de treball i consegüentment les retribucions s'autoregula sempre pensant amb l'equip.

Cerc@, tot i indicar en diversos moment que dintre de la plantilla compta amb treballadors no socis de l'entitat, sempre prioritza que inicialment les treballadores sòcies tinguin l'ocupació necessària. Un cop aquest requisit està cobert, si encara hi ha mancança de personal per poder realitzar correctament els serveis que s'ofereixen, doncs es busca personal extern per cobrir la totalitat de la demanda. (sempre valorant els límits que estableix la normativa legal)

Per finalitzar, les relacions laborals, tot i ser participatives, de treball en equip, de valoració de les persones d'acord el potencial individual que s'aporta a l'objectiu comú, d'acord tots els principis i valors cooperatius, cal que hi hagi marcades unes sancions per tots aquells socis que per incompliment del seu deure, realitzen faltes, ja siguin lleus, greus o molt greus.

El RRI enumera i descriu les faltes considerades lleus i les sancions que se li apliquen. Pel que fa a les classificades com a greu i molt greus, aquestes resten tipificades als Estatuts , a la seva secció 4a. (art.16 - 21)

Amb aquest Reglament de Règim Intern i els Estatus de la societat, es verifica la regulació acurada vers les relacions laborals. Està clar que ha d'haver-hi un clar compliment del soci treballador vers el seu treball, un treball amb caràcter obligatori, amb unes pautes marcades, totes elles iguals, sense distinció per a tots els socis treballadors.

Però a banda, també es detecta la voluntat dels socis de facilitar aquesta relació laboral. Hi ha clares vinculacions al treball en equip, hi ha criteri lògic i possibilitat de modificar puntualment la situació laboral si les circumstàncies personals ho demanen, hi ha una clara aposta per conciliar la vida personal amb la vida laboral i resta evident que els mecanismes de control i gestió de les relacions laborals són democràtics, oberts, amb sensibilitat i amb criteri de cohesionar equip, feina, persones i treball.

8. CONCLUSIONS

Al llarg de la història, el concepte de relacions laborals ha estat complex, divers, en moltes ocasions contraposat, però sempre atenent al model econòmic dominant en cada moment.

En els inics del capitalisme, les relacions laborals anaven molt lligades a la producció, a com establir un sistema de relacions laborals que permetés arribar al màxim grau de productivitat, sense importar massa el treballador en sí mateix i les condicions en que, diàriament, aportava el seu treball amb la finalitat de que l'empresari capitalista tingués un major marge de benefici al seu favor.

Amb el socialisme d'Estat, les finalitats del model econòmic eren completament antagòniques a les que planejava els sistema capitalista. És volia eliminar el poder que estava en mans de pocs i entregar-lo a l'Estat, qui segons models teòrics, faria un ús responsable del mateix en benefici de la classe obrera. Es volia eliminar la distinció de classes, el sistema de mercat basat amb l'oferta i la demanda que Adam Smith, plantejava com autoregulator ("la mà invisible").

Però aquestes teories socialistes van esdevenir molt diverses, i es plantejaven moviments socials i teòrics amb més o menys radicalitat front el sistema capitalista implantat amb la Revolució Industrial.

Enmig de tots aquests moviments ideològics, polítics i socials, sorgeix el moviment cooperativista, un moviment que es distància de tot el que hem ensementat fins al moment, un moviment que pretén restar inclòs dintre dels sistema capitalista, actuar i treballar dintre del mercat, però amb uns principis, valors i finalitats, que el distingeixen de les empreses capitalistes convencionals i de la finalitat de l'economia íntegrament pública que defensava el socialisme d'Estat.

Amb la cooperativa, s'aconsegueix tirar endavant empreses on els propis treballadors, esdevenen a la vegada propietaris de la mateixa, i per tant empresaris. Es creen les societats cooperatives, les quals tenen un funcionament i una manera de gestionar-se completament diferent a la resta d'empreses i societats.

Amb les cooperatives és valora el consens, la participació democràtica, on una persona equival a un vot. Les finalitats socials adquireixen més rellevància que les pròpies i personals, la formació dintre de la pròpia cooperativa passa a ser un concepte important, que deixa de banda i es distancia del concepte de treballador poc qualificat, propi de les grans indústries del sistema capitalista.

És a través d'uns Estatuts interns, basats amb una normativa específica per a les cooperatives, on s'indica la manera en que es regeixen, s'estipulen i s'acorden totes les normes de funcionament, les característiques, funcions i tasques que han de desenvolupar l'assemblea general i els òrgans de govern.

És als estatuts on es detallen els drets i els deures dels socis de la cooperativa, on es detalla el Règim de Cotització a la Segureta Social, les sancions, la quantia de les aportacions socials, etc..

I per acabar de concloure el sistema de regulació propi de cada cooperativa, la Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives, contempla la possibilitat que la societat cooperativa pugui disposar d'un Reglament de Règim Intern, el qual va adreçat a regular aspectes més concrets de la pròpia societat, com poden ser els referents a les relacions laborals dels socis/es amb la mateixa.

Totes aquestes especificitats de funcionament, fan que les societats cooperatives tinguin integrat al seu propi ADN, un conjunt d'avantatges respecte l'empresa capitalista convencional i respecte les altres societats classificades dintre del

Dret Mercantil. I és que els principis i valors que representen el moviment cooperatiu des dels seus orígens, tal com indiquen E. Gadea i A. Atxabal son un front de “resistència davant les adversitats econòmiques, les cooperatives tornen a estar de moda com a instrument dels exclosos del sistema econòmic imperant, que tot i que ha après molt per la seva dilatada experiència històrica i ,per les imposicions jurídiques, ha llimat les seves arestes més dures, segueix essent un sistema insolidari, materialista i poc consonant amb els valors humans”¹⁰⁹

La globalització està completament instaurada a tot el món, els mercats s’han obert, les empreses s’expandeixen i interaccionen en diferents països, i els sistema capitalista, amb aquesta globalització, cada cop s’ha fet més competitiu.

Actualment el capitalisme ja no valora la productivitat per damunt de tots els altres factor empresarials, ara per tenir un paper dintre del mercat globalitzat, per existir i funcionar com empresa, el que cal és ser competitiu.

Entre la societat cooperativa i els socis-treballadors, sorgeix una relació interna especial, la qual representa en part, aquest avantatge competitiu. El fet de que el treballador tingui una forta implicació, directa i personal amb la societat, fa que aquesta relació interna sigui forta. Amb aquest concepte ben potenciat, la innovació social, passa a fer-se efectiva d’una manera còmoda,

Amb la competència regint el mercat i l’economia mundial, la innovació social i permanent, passa a ser un dels punts forts i bàsics per a que una empresa o societat es pugui adaptar als canvis constants i a la vegada, mantenir-se “viu” dintre del mercat. Tal com indica Saz: “les organitzacions es troben immerses en un entorn d’alts nivells de incertesa i inestabilitat. En l’anomenat entorn, per a que les organitzacions

¹⁰⁹ Gaeda, E., Atxaba, A., *Presentación monográfico: las sociedades cooperativas construyen un mundo mejor* (2010), REVERSCO, Num. 117, pag. 7

aconsegueixin la supervivència, han d'adoptar un procés evolutiu de canvi permanent que el permeti introduir innovacions tècniques i organitzatives de forma contínua.¹¹⁰”

Les cooperatives, amb aquest gran potencial que tenen de naturalesa intangible, els hi és molt més fàcil dur a terme aquesta innovació i per tant, millorar el posicionament dintre del mercat. Aquest potencial intangible, “és un recurs valuós, escàs i difícilment imitable i/o substituïble”, i resta íntegrament connectat amb el grau de compromís del soci amb l'organització¹¹¹. Fet que distingeix clarament una societat cooperativa de les empreses capitalistes o societats mercantils convencionals.

Quan a les relacions laborals dintre de la cooperativa, aquestes clarament divergeixen de les pròpies de la resta d'empreses.

En una empresa convencional, el treballador es sotmetrà a la legislació corresponent de Dret del Treball, i el seu primer referent normatiu en matèria Laboral serà l'Estatut dels Treballadors.

En una societat cooperativa, tal i com hem esmentat, les relacions laborals queden delimitades i detallades al Reglament de Règim Intern de la pròpia cooperativa, i en cas que no n'hi hagi, es regularà pels propis estatuts. Queda clar, que sempre dintre dels paràmetres legals de la Llei de Cooperatives Catalana i l'Estatut dels treballadors (en els casos concrets que la normativa estipula).

Aquesta circumstància dóna peu a que hi hagi una facilitat destacable en el moment d'organitzar el treball d'acord les necessitats del propi soci-treballador. El Reglament de Règim Intern i els estatuts, són aprovat per assemblea general de la

¹¹⁰ Sax, M.I. *Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico* (2008) REVESCO, Num.94, pag.69

¹¹¹ Moyan, J., Puig, F., Bruque, S. *Los determinantes de la competitividad en las cooperativas* (2008), CIRIEC, Num.61, pag.237

cooperativa, a la qual el soci-treballador hi té dret a vot. Afegir també, que amb aquestes dues normatives internes, els popis socis, com a treballadors procuren organitzar el treball de manera que sigui compatible amb la conciliació familiar i la vida personal del treballador/a, fet que facilita les relacions laborals i potencia de manera exponencial les necessitats dels propis treballadors.

Amb l'estudi de la cooperativa de treball associat Cerc@, SCCL, hem analitzat diversos dels factors que es detallen essencials en les cooperatives i hem arribat a la conclusió, que les cooperatives tenen mitjans suficients per adaptar-se al món globalitzat en el que es troben immersos, així per exemple, la cooperativa Cerc@,SCCL:

- Ha estat capaç d'establir un sistema de relacions laborals on totes les sòcies treballadores, aporten el seu treball, la seva dedicació i implicació personal a la cooperativa, però a la vegada han pogut conciliar la seva vida laboral amb la seva vida personal.
- a través de convenis i treball amb xarxa amb altres cooperatives i organitzacions de l'àmbit del Tercer Sector i l'Economia Social, ha estat capaç de créixer dintre del mercat, de tenir una posició i continuar present, sempre oferint serveis d'acord les finalitats per les quals ha estat creada.
- Amb aquests convenis de col·laboració, han estat capaces d'innovar i mantenir i fins i tot millorar el seu posicionament dintre del mercat.

Ja només acabar, indicant que el sistema cooperatiu representa una molt bona opció i alternativa als models econòmics purament capitalistes. Amb el model cooperatiu s'adquireix una visió global del concepte benefici, que afecta a tota una societat, la participació del treballador dintre de l'empresa adquireix un paper completament democràtic, és té un compromís evident amb problemes de caire social i la perspectiva empresarial és neta, transparent i competent.

9. BIBLOGRAFIA

- ABÈLÈS, M. (2007). De la globalització al global-polític. **Revista d'Etnologia de Catalunya**. Num.30. pp.10-29
- BAREA, J. (1990). Concepto y agentes de la Economía Social. **CIREC-España**. Num.8, Octubre, pp.109-117
- BASTIDAS-DELGADO, O; RICHER, M. (2001). Economía social y economía solidaria: Intento de definición. **CAYAPA**. Num.1, Maig, pp.1-27
- BOWELS, S.; HERBERT, G.. (2014). El problema de la teoría del capital humano. **Revista Económica Crítica**. Num. 18. 2n Semestre.
- CARRERAS, L. (2008). **El subsector empresarial no financiero de la economía social . la fiscalidad de las sociedades cooperativas, sociedades laborales y sociedades agrarias de transformación**. Tesis de Doctorat. Universitat Rovira i Virgili.
- CARRERAS, L. (2011). Consideraciones en torno al posible carácter mercantil de las sociedades cooperativas y acerca de las limitaciones a la realización de operaciones con terceros no socios de estas entidades. **REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos**, Num. 106. Tercer Cuatrimestre, pp. 55-73
- CASTELLS, M. (2004). Globalització i identitat. Una perspectiva comparada. **Idees**. Num. 21, pp 17-28
- CHAVES, R.(1999). La economía social como enfoque metodológico, como objeto de estudio y como disciplina científica. **CIREC- España**. Num. 33, desembre, pp.115-139
- COLOMER, M.. (1986). Inici del moviment cooperatiu. **Fulls del Museu Arxiu de Santa Maria**. Num. 25. [Internet] Disponible des de < < <
<<http://www.raco.cat/index.php/FullsMASMM/article/view/115617>>[accés 27 de maig 2015]
- CONSELL ECONOMIC I SOCIAL DE BARCELONA. (2013) **L'Economia Social i el Tercer Sector: una aproximació al seu impacte en l'ocupació i l'economia**.

[Internet] Disponible des de <<http://www.bcn.cat/cesb/pdf/informes/i2013/3rSectorCat.pdf>> [accés 14 de juny de 2015]

- CORAGGIO, J.L. (2002). **De la emergencia a la estrategia: más allá del alivio de la pobreza**. Buenos Aires, Espacio Editorial.

- DESDENTADO B, A.; DESDENTADO D,E. (2009). En los límites del contrato de trabajo: administradores y socios. **Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración**. Pp. 41-64

- DE LA VILLA, L.E. (2003). **La formación histórica del Derecho Español del Trabajo**. Granada, Comares.

- ESTALRICH, V. (2002). Los valores de la cultura económica cooperativa. **Boletín de l'Associación Internacional de Derecho Cooperativo**. Num. 36, pp. 121-138

- FAJARDO, G. (2011) **Cooperativas: régimen jurídico y fiscal**. València , Tirant lo Blanch

- FERNANDEZ ,J. (1992) **Empresa cooperativa y economía social**. Barcelona, PPU,S.A.

- FERNANDEZ-REIJÓO, B.; CABAILEIRO, M.J. (2007). Clasificación del capital social de la sociedad cooperativa: una visión crítica. **CIRIEC- España**. Num. 58, agost, pp.7-29

- FREE RANGE STUDIOS, (2011). **El sistema, el capitalismo, el Estado: como funciona, nos explota y destruye**, Nicaragua, Abril, [Vídeo] Disponible des de: < <http://www.storyofstuff.com> > [accés el 2 de juliol de 2015]

- FRÍAS, P. (2001). **Desafíos de la modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concentración empresarial**. Lom Ediciones. Disponible des de < <https://books.google.es/books> > [accés 14 de juny de 2015]

- FUNDACIÓN DE AL SOCIALDEMOCRACIA DE LAS AMERICAS. (2006). **Que es la socialdemocracia. Principios y valores de la tercera vía**. 1a Edició electrònica, pp.11-13. [Internet] Disponible des de <http://www.fusda.org/socialdemocracia.pdf> [accés 10 de juny de 2015]

- GADEA, E. (2006). Cooperativismo y globalización. **Boletín de la Asociación Internacional del Derecho Cooperativo**. Pp. 49-62.
- GADEA, E.; ATXABAL, A. (2010). Presentación del Monográfico: la sociedades cooperativas construyen un mundo mejor. **CIRIEC-España**. Num. 117, pp.7-11
- GALLOFRE, X.(2003). **Regulació cooperativa**. Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya. Barcelona.
- GARGALLO, A.F. (2008). LA satisfacción laboral y sus determinantes en la cooperativas. **Universidad, Sociedades y Mercados Globales**, p. 563-575 .[Internet] Disponible des de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951> [accés 2 de juny de 2015]
- GARCIA, J.; VIA, J.; XIRINACS, J.M. (2001) **La dimensió cooperativa**. Barcelona, Icaria Editorial ,S.A.
- GARCIA-GUTIERREZ, C. (1995). las sociedades cooperativas de derecho y las de hecho con arreglo a los valores y a los principios del Congreso de la Alianza Coopeativa Internacional de Manchester en 1995: especial referencia a la sociedades de responsabilidad limitada reguladas en España. **REVESCO**. Num. 61. pp, 53-88
- HERNANDEZ, O. (2015). El Derecho Mercantil y el Derecho del Trabajo: fronteras y espacios de convivencia. **Revista Gaceta Laboral**. Vol.11. Num. 1
- LUXEMBURG, R. (1922). De la revolució russa. Ed. Paul Levi (1991). [Internet] Diponible des de: <http://www.enxarxa.com/biblioteca/LUXEMBURG%20De%20la%20revolucio%20russa.pdf> [accés 18 de Maig de 2015]
- MARTINEZ, A. (1992). Lo valores y los principios cooperativos. **REVESCO**. Num. 61 pp. 36-45
- MARTÍNEZ, F.A. (2010) **Esperit d'associació. Cooperativisme i mutualisme laics al País Valencià, 1834-1936**.Valencia, Universitat de Valencia.
- MATEO, J. (1985). Historia de la reforma de los principios cooperativos. **REVESCO**. Num. 53. pp 37-68

- MORENO, V. La Transició: immobilitistes, reformistes i rupturistes.(2013) **Revista Sápiens**. Gener
- PAHL, R.E.(1990). De “l’economia informal” a “formes de treball”: models i tendències transnacionals. **Papers**. Num. 34, pp. 63-95
- PERLA, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. **Fundamentos en Humanidades**. Vol. II. Num. 16, pp.9-26
- PRIETO, C. (1999). Globalización económica, relación de empleo y cohesión social. **Papers**. Num. 58. pp 13-37
- PONS, X., RAMOS, J.L. El pensamiento acerca del trabajo y la organización laboral. Una revisión histórica y crítica desde la psicología social. (2012) **STVDIVUM. Revista de Humanidades**, Num. 18, pp. 193-217
- PURCALLA, M.A.; JORDÀ, A., (2007) **Las relaciones laborales en España hasta la Constitución de 1978”**. Madrid, Dykinson.
- RODRÍGUEZ, J.M. (2013) **El origen y el significado de los principios de la dirección científica de Frederick W. Taylor y su adopción en Europa en el primer tercio del Siglo XX**. Tesis de Doctorat. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- SABATÉ, P.; SABI, X.; SALADRIGUES,R. (2000). Cooperatives versus societats mercantils. El sector fruiter a Lleida. **CIRIEC-España**. Num. 34, abril, pp.51-70
- SAMET, S.(2015). En torno a “el Capital en el siglo XXI” de Thomas Piketty. . **El Catoblepas**. Num. 158, Abril, pp. 11-15
- SAN MIGUEL, J.R. (2008). El socialismo de Estado. **El Catoblepas** Num.72, Febrer, pp. 8-25
- SANCHIS, J.R; CAMPOS, V (2007). La dirección estratégica en la economía social: utilización de herramientas de análisis estratégico en las Cooperativas. **CIREC-España**. Num. 59, octubre, pp.237-258
- SANCHIS, J.R; CAMPOS, V. (2008). La innovación social en la empresa. El caso de las cooperativa y empresas de economía social en España. **Economía Industial**.pp.187-196

- SAZ, M.I. (2008). Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico. **REVESCO**. Nu. 94. 1r Quatrimestre, pp 59-79
- SCHUMPETER. J.A.(1989). **Capitalisme, socialisme i democràcia I**. Barcelona. Diputació de Barcelona.
- SOLÉ, C. (1990). La Recesión del neocorporatismo en España. **Papers**. Num. 33, pp.51-63
- SOLÉ, C. (1985). Neocorporatisme i pluralisme en les societats democràtiques: un debat obert. **Papers**. Num. 33, pp.13-23
- TINCADO, E. (1994). Empresa cooperativa (autogestionada) frente a empresa capitalista (jerárquica). El caso de la gestión de la Universidad. **Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**. Num. 18. [Internet] Disponibles des de < <http://eprints.ucm.es/26636/1/9418.pdf>.> [accés 3 de juny de 2015]
- VAN DEN EYNE, A. (1999). **Globalització. La dictadura mundial de 200 empreses**. Barcelona. Edicions de 1984.
- VARGAS, A. (1995). La identidad cooperativa y la cooperativa com empresa: luces y sombras. **REVESCO: revista de estudios cooperativos**, pp. 179-192
- VARIS, (1987) **Crónica de la Humanidad**. Barcelona, Plaza&Janés, S.A.
- VARIS,] **Guia pràctica del procés de constitució d'una empresa cooperativa**. [Internet]. Disponibe des de: < [http:// www.aracoop.org](http://www.aracoop.org) > [accés 10 de juliol de 2015]
- VARIS,] **Guia pràctica de procés de constitució d'una empresa cooperativa**. [Internet]. Disponibe des de: < [http:// www.cooperativescatalunya.coop](http://www.cooperativescatalunya.coop) > [accés 10 de juliol de 2015]
- WALWORTH, A.(2005) **Socialismo, el paraíso terrenal**. American Enterprise Institute. New River Media.
- ZUBIAURRE, M.A. (2004). Sociedades Cooperativas. Aspectos Contables Singulares. **Cuadernos de Gestión**. Vol.4. Num. 2, Universidad del País Vasco, pp. 47-62.